

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/50 DU 29 DÉCEMBRE 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 50.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/50

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile (services) : avenant du 25 septembre 2018 à l'accord du 4 juillet 2018 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le deuxième semestre 2018	4
Cuirs et peaux (industrie) : accord du 27 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	32
Cuirs et peaux (industrie) : avenant du 27 septembre 2018 relatif aux clauses communes ..	36
Cuirs et peaux (industrie) : avenant n° 2 du 27 septembre 2018 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos	38
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 1 ^{er} octobre 2018 à l'accord national du 13 mai 2016 relatif à la prévoyance.....	40
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant n° 49 du 10 juillet 2018 relatif au contrat à durée déterminée.....	44
Matériaux de construction (négoce) : avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective	46
Matériaux de construction (négoce) : avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ».....	48
Médicaux (cabinets) : avenant n° 73 du 6 septembre 2018 relatif à la CPPNI	60
Notariat : avenant n° 3 du 20 septembre 2018 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé.....	65
Notariat : avenant n° 4 du 20 septembre 2018 à l'accord du 9 septembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé.....	71
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2018-01 du 5 juillet 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	74
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'avenant du 2 octobre 2017 révisant l'accord étendu du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective	80
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'accord du 15 janvier 2018 relatif au montant des frais d'équipement.....	82
Pharmacie d'officine : avenant du 24 septembre 2018 portant révision de l'accord du 15 janvier 2018 relatif aux salaires	84

Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 10 septembre 2018 relatif à la mise en place d'un régime de plan d'épargne interentreprises et participation.....	86
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 10 septembre 2018 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	113
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant n° 4 du 10 septembre 2018 à l'accord du 15 décembre 2014 relatif au régime de prévoyance.....	128
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : accord du 5 juillet 2018 relatif à la négociation collective au sein de la CPPNI.....	132
Retraite complémentaire (institutions) : avenant n° 20 du 1^{er} juin 2018 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	137
Retraite complémentaire (institutions) : délibération n° 28 du 1^{er} juin 2018 relatif aux modalités d'évolution de l'ancienneté (articles 5.4 et 8.1 de l'annexe IV de la convention)	139
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public.....	140
Transports routiers : avenant n° 11 du 30 juillet 2018 au protocole d'accord du 30 juin 2004 relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques	147
Tribunaux de commerce (greffe) : avenant n° 91 du 14 septembre 2018 relatif à la classification	159
Volailles (industries de la transformation) : avenant du 11 octobre 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).....	161

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT DU 25 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2018 RELATIF AU RNCSA ET AU RNQSA
POUR LE DEUXIÈME SEMESTRE 2018

NOR : ASET1851193M

IDCC : 1090

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

CFTC métallurgie ;

CGT-FO métallurgie ;

FTM CGT ;

CFE-CGC métallurgie,

D'autre part,

Vu l'accord paritaire national du 4 juillet 2018 relatif au RNQSA et au RNCSA ;

Considérant les modifications apportées à la liste des BTS relevant de la série 6 du RNCSA,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les 13 fiches de qualification ci-jointes au RNQSA en vigueur au 2^e semestre 2018.

Article 2

Le présent accord complémentaire sera joint à celui du 4 juillet 2018 susvisé aux fins de dépôt et d'extension.

Fait à Suresnes, le 25 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Vendeur automobile confirmé

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur automobile confirmé.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur automobile confirmé réalise, dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de sa hiérarchie, l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules, ainsi qu'à la vente de financements et de prestations périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits, prestations et services :

A.1. Commercialisation des VN, produits et prestations :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement ;
- vente de produits et prestations périphériques simples.

A.2. Reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique du véhicule d'occasion/détermination de sa valeur ;
- négociation du prix de reprise du véhicule.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- suivi des agents et réparateurs présents sur le secteur d'activité du titulaire ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- suivi de la livraison des véhicules ;
- traitement des réclamations simples.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

Le vendeur confirmé dont l'activité principale est la vente aux sociétés, ou la vente à marchands, doit être placé sur l'échelon 23 « Attaché commercial » dans les conditions prévues par la fiche C.23.1.

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- CQP vendeur automobile confirmé.

Le titulaire d'un CQP « Conseiller commercial automobile » doit être classé « Vendeur automobile confirmé » échelon 20, si les activités confiées correspondent à celles décrites au paragraphe 3 ci-dessus.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- attaché commercial (fiche C.23.1)/conseiller des ventes automobile (fiche CCI1) ;
- adjoint au chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : voir panorama.

Vendeur confirmé véhicules industriels
Vendeur confirmé véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

Vendeur confirmé véhicules industriels.

Vendeur confirmé véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

Le vendeur confirmé véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules ainsi qu'à la vente d'équipements et produits périphériques. Il effectue également la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

Le vendeur confirmé véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires. Il conseille le client sur l'aménagement ou la transformation de son véhicule et lui apporte également un conseil fiscal. Enfin, il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Ces activités sont réalisées dans le cadre des directives reçues et sous contrôle direct de la hiérarchie.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- en fonction des directives reçues et sous contrôle de la hiérarchie : négociation de la valeur de reprise.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- avec appui de la hiérarchie, ou d'un attaché commercial ou conseiller des ventes : gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule industriel :

- en participation : réponse à l'appel d'offres.

Particularités du véhicule utilitaire :

- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi ponctuel de la gestion des aménagements (hors carrossage) sous contrôle de la hiérarchie ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- traitement des réclamations simples ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP vendeur confirmé VI ;
- CQP vendeur confirmé VU ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- attaché commercial VI/attaché commercial VU (fiche C.23.2)/conseiller des ventes VI/conseiller des ventes VU (fiche CCI2) ;
- adjoint au chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale.

Attaché commercial

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

L'attaché commercial réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. L'attaché commercial « sociétés » réalise spécifiquement :

- réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;
- suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. L'attaché commercial « marchands » réalise spécifiquement :

Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser les reprises...

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- gestion des informations reçues sur le net ;
- organisation et animation des lieux d'exposition/de points relais.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ESCRA gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile ;
- CQP attaché commercial automobile ;
- CQP attaché commercial sociétés.

Le titulaire d'un CQP acquis avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 doit être classé « conseiller des ventes », niveau IA en fiche CCII1, si l'activité confiée va au-delà de la qualification décrite aux paragraphes 3 et 4.

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : voir panorama.

Attaché commercial véhicules industriels
Attaché commercial véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

Attaché commercial véhicules industriels.

Attaché commercial véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

L'attaché commercial véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

L'attaché commercial véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;
- gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :
 - réponse à l'appel d'offres ;
 - gestion des propositions de service « location longue durée » ;
 - suivi commercial d'un parc véhicules ;
 - suivi des relations avec les services de contrôle ;
 - organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage) ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- achat externe de VO à marchands ;
- appui technique aux vendeurs VU/VI.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT techniques de commercialisation complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP attaché commercial véhicules industriels ;
- CQP attaché commercial véhicules utilitaires ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : voir panorama.

Conseiller des ventes

1. Dénomination de la qualification :

Afin de préciser le type d'emploi, cette dénomination peut être complétée, selon le cas, des qualificatifs suivants : « automobile » ou « responsable hall » ou « sociétés » ou « marchands » ou « secteur ».

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes réalise l'ensemble des activités concourant, d'une part, à la commercialisation des véhicules et produits périphériques et, d'autre part, à la reprise des véhicules d'occasion.

Il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

A.1. Ensemble des titulaires de la qualification, quel que soit le type d'emploi :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs ou occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

A.2. Le conseiller des ventes « sociétés » réalise spécifiquement :

Réponse aux appels d'offres émanant des entreprises et administrations ;

Gestion des propositions de service « location longue durée » aux entreprises ou administrations ;

Suivi commercial d'un parc véhicules.

A.3. Le conseiller des ventes « marchands » réalise spécifiquement :

Toutes activités concourant à l'achat et à la vente des véhicules d'occasion : identification des offres, estimation de la rentabilité d'une opération, négociation du prix d'achat des véhicules, conseils à la force de vente en vue d'optimiser ses ventes...

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;
- tutorat de jeunes en formation alternée ;
- traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5.02 *d*.

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- titre de l'ISCAM : manager commercial de la distribution automobile complété, par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP conseiller des ventes automobile ;
- CQP conseiller des ventes sociétés ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : voir panorama.

Conseiller des ventes véhicules industriels
Conseiller des ventes véhicules utilitaires

1. Dénomination de la qualification :

Conseiller des ventes véhicules industriels.

Conseiller des ventes véhicules utilitaires.

2. Objet de la qualification :

Le conseiller des ventes véhicules industriels réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules industriels, équipements et produits périphériques ainsi qu'à la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il organise librement son emploi du temps.

Le conseiller des ventes véhicules utilitaires réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des véhicules utilitaires.

Il peut effectuer la reprise des véhicules d'occasion.

Il assure la gestion d'une commande globale, de l'analyse de la demande client à la livraison du véhicule, incluant s'il y a lieu la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...).

Il organise librement son emploi du temps.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Toutes activités concourant à la réalisation de l'acte de vente des véhicules neufs et occasions :

- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- commercialisation des véhicules ;
- vente de financement, d'équipements et de produits périphériques ;
- suivi du réseau secondaire/intermédiaire ;
- suivi de la livraison du (des) véhicule(s) au client ;

Toutes activités concourant à la reprise des véhicules d'occasion :

- estimation physique de véhicules d'occasion/détermination de leur valeur ;
- négociation de la valeur de reprise.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

Gestion d'une commande globale, incluant la prestation de fournisseurs (carrossiers, équipementiers...) ;

Gestion administrative des activités de commercialisation, incluant :

- réponse à l'appel d'offres ;
- gestion des propositions de service « location longue durée » ;
- suivi commercial d'un parc véhicules ;
- suivi des relations avec les services de contrôle ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- établissement de comptes rendus d'activité commerciale ;
- participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan d'actions commerciales de l'entreprise ;

Tutorat de jeunes en formation alternée ;

Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;

Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

Particularités du véhicule utilitaire :

- conseil en adaptation et/ou aménagement du véhicule et, le cas échéant, suivi de la gestion des aménagements (hors carrossage) ;
- conseil fiscal auprès du client.

4. Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5. Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 *d*.

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- BTS négociation et relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP conseiller des ventes véhicules industriels ;
- CQP conseiller des ventes véhicules utilitaires ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- adjoint chef des ventes (fiche CCII1) ;
- chef des ventes (fiche CCIII1).

Transversale : voir panorama.

Chef de station-service
Adjoint au responsable de station(s)-service

1. Dénomination de la qualification :

Chef de station-service.

Adjoint au responsable de station(s)-service.

2. Objet de la qualification :

Le chef de station-service assure les activités concourant à la commercialisation des carburants, accessoires et produits distribués en station-service en appui d'un responsable hiérarchique ou du chef d'entreprise, et assure son remplacement ponctuel en cas d'absence.

Il assure également, en appui de celui-ci, l'encadrement du personnel de la station.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une station-service :

- encadrement des employés de la station (affectation, suivi et contrôle des activités) ;
- participation au recrutement des employés de la station ;
- appui aux employés de la station pour la réalisation de toutes activités techniques et commerciales ;
- tutorat de jeunes en formation alternée et formation des collaborateurs ;
- établissement de tableaux de bord d'activité et mise en place de plans d'action ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station ;
- mise à jour et classement de la documentation professionnelle ;
- mise en œuvre des démarches qualité en vigueur dans l'entreprise.

Il s'assure de l'application des règles, normes et des procédures qui régissent l'activité du site. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes, ainsi que des normes réglementaires en vigueur.

Il est également amené à assurer ponctuellement le remplacement des salariés de la station en cas d'absence.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- contrôle du prix des carburants dans la zone de chalandise ;
- application de la politique commerciale de l'entreprise (accessoires, produits, etc.) ;
- vérification du respect de la réglementation en termes de stockage et de commercialisation des produits alimentaires ;
- organisation des transferts de fonds dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- validation ponctuelle des commandes, réception et contrôle des livraisons en carburant ;
- établissement de relations avec les fournisseurs et autres acteurs ;
- gestion des stocks, commandes/réception de produits et accessoires, réassortiment des linéaires ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial dans le respect des obligations légales ;

- réalisation et analyse des inventaires ;
 - contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité ;
 - suivi de la maintenance des équipements de la station.
4. Extensions possibles de la qualification :
- participation à la définition d'actions promotionnelles ;
 - recrutement des employés de la station.
5. Classement :
- échelon 20 ;
 - échelons majorés accessibles : 21/22.
6. Modes d'accès à la qualification :
- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
- BTS management des unités commerciales ;
 - BTS négociation et relation client ;
 - ***BTS négociation et digitalisation de la relation client*** ;
 - BTS assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen ;
 - ***BTS gestion de la PME*** ;
 - BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;
 - ***BTS support à l'action managériale*** ;
 - BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
 - CQP chef de station-service ;
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).
7. Possibilités d'évolution professionnelle :
- Verticale : responsable de station(s)-service (II1).
- Transversale : voir panorama.

Chef de groupe opérationnel

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe opérationnel.

2. Objet de la qualification :

Le chef de groupe organise et anime une équipe et participe à la gestion d'une station de location ou d'une activité de location partie intégrante d'une structure de taille importante. Il est placé sous la responsabilité d'un chef d'agence de location.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités relatives au management d'une station de location ou d'une activité partie intégrante d'une structure de taille importante :

- encadrement de salariés ;
- appui aux salariés de la station de location pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement de la station de location.
- sous la responsabilité d'un chef d'agence de location, le chef de groupe opérationnel s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité de la station de location.

B. – Activités commerciales :

- accueil, conseil et vente à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle ;
- établissement de contrats de location ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- tenue de tableaux de bord relatifs à l'activité de la station de location ;
- classement/mise à jour de la documentation professionnelle ;
- application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- participation au développement commercial local ;
- gestion des contacts avec l'administration.

5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :

- BTS négociation et relation client ;

– ***BTS négociation et digitalisation de la relation client ;***

– BTS management des unités commerciales ;

– BTS vente et productions touristiques ;

– DUT techniques de commercialisation ;

– CQP chef de groupe opérationnel ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : chef d'agence(s) de location (fiche J.23.1).

Transversale : voir panorama.

Chef d'agence(s) de location**1. Dénomination de la qualification :**

Chef d'agence(s) de location.

2. Objet de la qualification :

Le chef d'agence(s) assure les activités concourant à la gestion économique, organisationnelle et humaine d'une ou plusieurs stations de location.

3. Contenu de la qualification :**A. – Activités relatives au management d'une ou plusieurs stations de location de véhicules :**

- encadrement des salariés d'une ou plusieurs stations ;
- appui aux salariés d'une ou plusieurs stations pour la réalisation de toutes activités opérationnelles, techniques et commerciales... ;
- contribution à l'agencement d'une ou plusieurs stations ;
- réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables relatives au fonctionnement d'une ou plusieurs stations.
- le chef d'agence(s) de location s'assure de l'application des règles, des normes et des procédures qui régissent l'activité, ainsi que de l'application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B. – Activités commerciales :

- accueil et conseil à la clientèle ;
- établissement de relations avec la clientèle... ;
- mise en œuvre d'actions promotionnelles ;
- règlement d'éventuels litiges ;
- participation au développement commercial local.

C. – Activités de gestion et d'organisation :

- établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité d'une ou plusieurs stations ;
- suivi de la flotte de véhicules ;
- établissement/transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial ;
- classement/mise à jour de la documentation professionnelle ;
- gestion des contacts avec l'administration ;

Application des démarches qualité, des règles du droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

4. Extensions possibles dans la qualification :

En fonction du volume d'activité de la ou des stations gérées, compte tenu de l'implication professionnelle liée aux paramètres tels la planification, la gestion de la flotte, des effectifs, etc.

5. Classement :

Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :

- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- BTS management des unités commerciales, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS vente et productions touristiques, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- DUT techniques de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP chef d'agence(s) de location ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : cadre technique (fiche ZCI1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : voir panorama.

Conseiller commercial location longue durée

1. Dénomination de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée.

2. Objet de la qualification :

Le conseiller commercial location longue durée réalise l'ensemble des activités concourant à la commercialisation des produits et des services de la location longue durée automobile sur un secteur et/ou un périmètre prédéfini.

L'activité s'exerce à l'intérieur et/ou à l'extérieur de l'entreprise.

Le conseiller commercial LLD peut réaliser la prospection et/ou du développement.

Il bénéficie d'une autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités de commercialisation des produits et services :

Activités concourant à la réalisation de l'acte de signature d'un contrat :

- prospection et développement du secteur géographique donné ;
- organisation des rendez-vous prospects et clients ;
- audit et conseil sur les solutions de mobilité adaptées à l'activité et l'organisation au client et prospect ;
- présentation des différentes possibilités de financement et les prestations de service ;
- déploiement des actions/campagnes/outils de marketing mis à disposition ;
- application de la stratégie commerciale de l'entreprise ;
- fidélisation de portefeuille clients, en collaboration avec les chargés de clientèle ;
- développement des prestations chez le client (notamment les produits assurances) ou les extensions du parc automobile.

B. – Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- traitement de toute demande d'information venant du prospect ;
- traitement des appels d'offre et des demandes dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- gestion administrative des activités de commercialisation ;
- organisation des activités en fonction des objectifs quantitatifs et qualitatifs déterminés par la hiérarchie ;
- rédaction des comptes rendus d'activité commerciale dans les outils appropriés ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise et respect de la politique de l'entreprise ;
- veille sur les évolutions économiques dans le secteur confié.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- animation des réseaux d'apporteurs d'affaires partenaires, dans le respect de la politique commerciale de l'entreprise ;
- présentation et vente de produits d'assurance.

5. Classement :

- échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;
- échelons majorés accessibles : 24/25.

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :

- DUT technique de commercialisation, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS négociation et relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS négociation et digitalisation de la relation client, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- CQP conseiller commercial location longue durée ;
- CQP vendeur automobile confirmé, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- CQP attaché commercial automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification.

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale.

Transversale : conseiller commercial LLD sur les différentes typologies de clientèle.

Assistant de direction Chef de groupe administratif

1. Dénomination de la qualification (selon le cas) :

Assistant de direction.

Chef de groupe administratif.

2. Objet de la qualification :

L'assistant de direction organise et coordonne, pour un supérieur hiérarchique, la transmission et la rédaction des informations du service. Il assure également l'ensemble des activités d'un secrétariat.

Le chef de groupe administratif coordonne l'activité d'une équipe secrétariat.

3. Contenu de la qualification :

A. – Particularités : assistant de direction :

- tenue d'un secrétariat de direction ;
- accueil de la clientèle/des fournisseurs ;
- réception du courrier, d'appels téléphoniques, filtrage et diffusion ;
- tenue de planning/prise de rendez-vous/organisation de déplacements, de réunions, etc. ;
- rédaction et frappe de documents/de courriers/de notes à caractère éventuellement confidentiel ;
- réception/exploitation/transmission d'informations à l'attention d'un hiérarchique, d'un ou plusieurs service(s), de collaborateur(s)... ;
- classement/archivage de documents ;
- appui aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Particularités : chef de groupe :

En relais du responsable hiérarchique, le chef de groupe administratif réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Participation à la gestion du personnel (congrés, absences...).

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine des sciences et techniques tertiaires :

- BTS assistant de manager à référentiel commun européen ;
- **BTS support à l'action managériale ;**
- BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen ;
- **BTS gestion de la PME ;**
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale : gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.

Transversale : voir panorama.

Chef de groupe de comptabilité

1. Dénomination de la qualification :

Chef de groupe de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le chef de groupe de comptabilité enregistre et traite l'ensemble des opérations comptables de l'entreprise.

Par ailleurs, il encadre une ou plusieurs équipes de collaborateurs.

3. Contenu de la qualification :

A. – Activités techniques :

Codification, saisie et classement de divers documents ;

Saisie et règlement de factures fournisseurs :

- suivi des comptes fournisseurs et des litiges ;
- suivi de la trésorerie/rapprochement bancaire/remise en banque ;

Suivi des comptes clients :

- relances clients et suivi des procédures de recouvrement ;
- facturation/encaissement ;
- établissement des déclarations sociales et fiscales/des fiches de paie ;
- élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B. – Activités réalisées en appui d'un responsable hiérarchique :

- animation de l'équipe/affectation, suivi et contrôle des activités ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement, à la définition et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Contribution à la préparation du budget prévisionnel ;

Appui à la préparation des documents comptables : bilan, compte de résultats.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;

Échelons majorés accessibles : 21/22 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :

- BTS comptabilité et gestion des organisations ;
- BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen ;
- **BTS gestion de la PME ;**
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- gestionnaire de comptabilité (fiche N.23.1) ;
- cadre de comptabilité (fiche NCI1).

Transversale : voir panorama.

Gestionnaire de comptabilité

1. Dénomination de la qualification :

Gestionnaire de comptabilité.

2. Objet de la qualification :

Le gestionnaire de comptabilité assure les activités de contrôle et de suivi de tout ou partie des activités de comptabilité.

Il peut exercer son activité dans deux types de contextes :

2.1. Dans les entreprises dans lesquelles l'activité de comptabilité est organisée en plusieurs pôles, il participe à l'encadrement d'un pôle (paie/fournisseurs/clients/facturation...) ;

2.2. Lorsque l'activité comptabilité de l'entreprise est limitée et ne nécessite pas une organisation en plusieurs pôles, il assure, en appui d'un responsable hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même, la responsabilité de ce secteur.

Il peut avoir sous sa responsabilité un ou plusieurs agent(s) de maîtrise.

3. Contenu de la qualification :

A. – Gestion et organisation des activités de comptabilité :

Le gestionnaire de comptabilité réalise et/ou coordonne les activités suivantes :

- participation à l'organisation du secteur ou d'un pôle comptable :
 - répartition des activités/suivi et contrôle des résultats ;
- encadrement et réalisation d'activités relatives au secteur de la comptabilité, telles que : paie/déclarations sociales et fiscales/gestion des comptes clients/gestion des comptes fournisseurs... ;
- enregistrement des opérations comptables ;
- suivi de l'activité : collecte de données/élaboration et actualisation de tableaux de bord comptables ;
- participation à la préparation et suivi du budget prévisionnel de l'entreprise ;
- préparation des documents comptables : bilan/compte de résultats/annexes ;
- contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre de démarches qualité.

Le gestionnaire de comptabilité s'assure de l'application des règles, normes et procédures en matière de comptabilité, de contrôle interne, de fiscalité et de droit social.

B. – Activités assurées en appui du responsable hiérarchique :

Animation ou encadrement de(s) équipe(s) de collaborateurs :

- répartition des activités, suivi et contrôle des résultats ;
- participation au recrutement/à la définition et au suivi du plan de formation/tutorat de jeunes en formation alternée.

4. Extensions possibles dans la qualification :

- contribution aux activités de gestion financière (négociations d'emprunts/placements financiers, etc.) ;
- organisation, suivi et contrôle des activités administratives et de secrétariat.

5. Classement :

Maîtrise ; échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23 ;

Échelons majorés accessibles : 24/25 :

- en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
- en fonction de l'application de critères valorisants (article 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la comptabilité :

- BTS comptabilité et gestion des organisations, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- BTS assistant gestion de PME/PMI à référentiel commun européen, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;
- ***BTS gestion de la PME, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3 ;***
- DUT gestion des entreprises et des administrations ;

Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

Verticale :

- cadre de comptabilité (fiche NCII1) ;
- adjoint au chef de comptabilité/responsable de comptabilité (fiche NCII1).

Transversale : voir panorama.

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1851192M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAA CFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet accord annule et remplace l'accord sur le même thème signé le 19 septembre 2017. En effet les ordonnances du 22 septembre 2017 ayant apporté un certain nombre de modifications notamment dans le domaine de la négociation collective, il est apparu plus opportun aux partenaires sociaux d'élaborer un nouvel accord.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit l'instauration dans chaque branche professionnelle d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui doit être mise en place par accord.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la négociation et à l'interprétation de la convention collective applicable à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les conventions et/ou les accords des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207).

Article 2

Rôle de la branche

Conformément à l'article L. 2235-1 du code du travail, la branche a pour missions :

1. De définir, les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles.

2. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Mais aussi :

3. Un rôle de conciliation, qui consiste à :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clauses de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, étant précisé que concernant les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel, la commission ne peut être saisie que par les délégués syndicaux ou, pour les entreprises où il n'y a pas de délégués syndicaux, par les délégués du personnel ou lorsqu'il a été mis en place par le comité social et économique ⁽¹⁾ ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 3

CPPNI industrie des cuirs et peaux

(commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire d'interprétation qui se trouve abrogée par le présent accord.

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Lors de la première réunion de la commission, il sera procédé à la nomination d'un président et d'un vice-président.

Afin de respecter le principe du paritarisme, ces deux fonctions seront impérativement tenues par un membre d'une organisation syndicale de salariés et par un membre de l'organisation patronale ; ces postes étant assurés en alternance par l'une et l'autre des organisations pour une durée d'un an.

Le secrétariat de la commission sera assuré par la fédération française tannerie-mégisserie (FFTM).

Ce secrétariat sera notamment chargé de notifier au ministère du travail tout éventuel changement d'adresse de la CPPNI.

Le scrutin se déroulera à la double majorité des présents (organisation syndicale de salariés et organisation patronale).

(1) L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait que les anciennes institutions du personnel ont vocation à disparaître au profit du comité social et économique et ce au plus tard le 31 décembre 2019, en application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Rôle de la CPPNI

Composée de 2 représentants maximum de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants patronaux ⁽¹⁾. Cette commission paritaire sera destinataire, pour information, des conventions et accords collectifs d'entreprise, portant sur les thèmes définis à l'article 4 du présent accord et aura pour mission conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- de représenter la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- d'apporter toute modification qui pourrait être nécessaire à son bon fonctionnement.

Moyens de la commission

Les frais occasionnés à l'occasion des réunions définies à l'article 5 du présent accord, feront l'objet d'une prise en charge, telle que mentionnée à l'article 10 de la convention collective IDCC n° 207 « industrie des cuirs et peaux ».

La proposition d'ordre du jour sera adressée par le secrétariat de la FFTM, par mail à l'ensemble des membres de la commission.

Une fois l'ordre du jour validé, la convocation contenant l'ordre du jour sera adressée par courrier numérique au moins 15 jours calendaires avant la date prévue de la réunion, accompagnée des documents utiles à sa négociation.

Article 4

Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise

Quels accords doivent être transmis à la commission ?

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations portant sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le compte épargne-temps (CET).

Qui transmet l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

La partie la plus diligente (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés pour la négociation) transmet l'accord à la CPPNI. Il appartient également à la partie la plus diligente d'informer les autres signataires du texte de cette transmission.

(1) L'attention des partenaires sociaux est appelée sur le fait qu'aux termes de l'article L. 2261-19 du code du travail, seuls peuvent être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel, leurs avenants ou annexes, négociés et conclus au sein de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 et que cette commission est composée de représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord transmis à la CPPNI.

À quelle adresse envoyer l'accord d'entreprise à la CPPNI ?

En version papier, à l'adresse suivante :

CPPNI « industrie des cuirs et peaux »
c/o fédération française tannerie-mégisserie
122, rue de Provence
75008 Paris

En version électronique, à l'adresse suivante :

cuirsetpeaux.cppni@leatherfrance.com

Les partenaires sociaux seront destinataires de tout courriel reçu sur l'adresse mail mentionnée ci-dessus.

À réception d'un accord sur cette adresse, le secrétariat de la commission en accuse réception.

Article 5

Conditions d'application

Il est convenu que la commission se réunira :

- au moins 3 fois par an ⁽¹⁾, sur la base d'un calendrier à définir au début de chaque année, en vue des négociations :
 - annuelle sur les salaires ;
 - triennale sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la prise en compte de la pénibilité, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
 - quinquennale pour examiner la nécessité de réviser les classifications, l'épargne salariale ;
- autant de fois que nécessaire, dans le cadre des missions qui lui incombent, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord ;
- dans les meilleurs délais suivant toute modification de la législation ou de la réglementation ayant une incidence sur les clauses du présent accord.

Article 6

Durée. – Dépôt. – Extension. – Dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Conformément aux dispositions en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, il sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent accord sera également déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Cet accord sera soumis à la procédure d'extension. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales. Il sera inséré en annexe aux clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207). Il entrera en vigueur à la date de dépôt.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

(1) L'attention des partenaires est appelée sur les articles L. 2241-4 et L. 2241-5 du code du travail, issus de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, qui stipulent qu'un accord peut venir adapter le contenu même de la négociation obligatoire sur l'ensemble des thèmes ainsi que sur la périodicité. Il est toutefois précisé qu'en l'absence d'accord et conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les dispositions antérieurement prévues par le code du travail, relatives notamment au contenu de cette négociation et à la périodicité, continuent toutefois à s'appliquer.

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT DU 27 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AUX CLAUSES COMMUNES

NOR : ASET1851191M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAA CFE-CGC ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

CLAUSES COMMUNES

Article 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que la convention collective s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus,

qui entrent dans le champ de la convention collective nationale « industrie des cuirs et peaux » sans distinction de leur effectif, et ce en raison du principe d'égalité de traitement des salariés.

Il est toutefois précisé qu'un accompagnement spécifique sera apporté par la branche aux entreprises de moins de 50 salariés dans la rédaction des documents nécessaires à la vie de l'entreprise et notamment lors de la mise en place du comité social et économique, par la fourniture de documents types, couvrant l'ensemble du processus ainsi que les documents relatifs au temps de travail et plus spécifiquement ceux concernant les forfaits en heures sur l'année et en forfait jours.

Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version

électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 2 DU 27 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 19 SEPTEMBRE 2017 RELATIF AU DON DE JOURS DE REPOS

NOR : ASET1851190M
IDCC : 207

Entre :
FFTM,
D'une part, et
FNAA CFE-CGC ;
Fédéchimie FO ;
THC CGT ;
CFDT services,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au *Journal officiel* le 14 février 2018, et est entré en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié parent d'un enfant gravement malade (article L. 1225-65-1 du code du travail).

Le 19 septembre 2017, la branche « industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) » a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos. Un premier avenant a été signé le 25 avril 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 *ter* à l'accord précité, issu de la loi relative à la programmation militaire pour les années 2019 à 2025. Les autres mentions de l'accord demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses deux avenants étant de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, d'une part, et de matérialiser la solidarité entre les salariés d'autre part, il est précisé que ces éléments s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

3. Dispositifs du don de jours de repos

3.1. *ter.* Conformément à la loi n° 208-607 du 13 juillet 2018, *JO* du 14 juillet 2018, le dispositif du don de jour de repos est étendu aux salariés ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle qui pourront bénéficier d'une autorisation d'absence de 8 jours par an (sauf pour les entreprises de moins de 250 salariés où l'employeur peut décider de limiter l'autorisation d'absence à 5 jours – article L. 3142-89 du code du travail) et de jours de congés cédés par leurs collègues.

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 1^{ER} OCTOBRE 2018
À L'ACCORD NATIONAL DU 13 MAI 2016 RELATIF À LA PRÉVOYANCE
NOR : ASET1851194M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et
FGTA FO ;
FS CFDT ;
CSD CGT ;
UNSA FCS ;
FEC FO,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire le 27 juin 2018, sont convenus par avenant n° 1 de modifier l'accord du 13 mai 2016 sur les dispositions suivantes :

- les tableaux de cotisations contenus dans les articles 5.2 et 5.3 ;
- la clause de bénéficiaire de capital décès contenue dans l'article 4.1 ;
- la définition de la garantie frais d'obsèques contenue dans l'article 4.2.3 ;
- la garantie « maintien de salaire – indemnités quotidiennes » contenue dans l'article 4.2.6.

Article 1^{er}

Cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2019, les tableaux de cotisations contenus dans les articles 5.2 et 5.3 de l'accord du 13 mai 2016 sont remplacés par les tableaux suivants :

(Voir tableaux page suivante.)

« 5.2. Personnel non cadre

	TA			TB		
Garantie	Employeur	Salarié	Total TA	Employeur	Salarié	Total TB
Décès/PTIA/frais d'obsèques	0,10 %	0,0 %	0,10 %	0,052 %	0,048 %	0,10 %
Maintien de salaire	0,39 %	0,0 %	0,39 %	0,39 %	0,0 %	0,39 %
Incapacité de travail - invalidité	0,103 %	0,297 %	0,40 %	0,0 %	0,40 %	0,40 %
Rente éducation	0,10 %	0,0 %	0,10 %	0,053 %	0,047 %	0,10 %
Taux global	0,693 %	0,297 %	0,99 %	0,495 %	0,495 %	0,99 %

5.3. Personnel cadre

	TA			TB		
Garantie	Employeur	Salarié	Total TA	Employeur	Salarié	Total TB
Décès/PTIA/frais d'obsèques	0,36 %	0,0 %	0,36 %	0,055 %	0,305 %	0,36 %
Maintien de salaire	0,45 %	0,0 %	0,45 %	0,45 %	0,0 %	0,45 %
Incapacité de travail - invalidité	0,315 %	0,415 %	0,73 %	0,0 %	0,73 %	0,73 %
Rente éducation	0,20 %	0,0 %	0,20 %	0,20 %	0,0 %	0,20 %
Rente de conjoint	0,33 %	0,0 %	0,33 %	0,33 %	0,0 %	0,33 %
Taux global	1,655 %	0,415 %	2,07 %	1,035 %	1,035 %	2,07 %

Article 2

Garantie décès

À compter du 1^{er} janvier 2019, les dispositions de l'article 4.2.1 « Garantie décès » de l'accord du 13 mai 2016 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Article 4.2.1

Garantie décès

Définition

Cette garantie a pour objet le paiement au(x) bénéficiaire(s) d'un capital en cas de décès du salarié, quels que soient son ancienneté ou son âge.

Montant

Ce capital est égal à 250 % du traitement de base pour le personnel cadre et à 100 % pour le personnel non cadre.

Bénéficiaire du capital décès

En l'absence d'une désignation particulière expresse dûment notifiée à l'organisme assureur, le capital décès est versé selon l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint marié non séparé de corps judiciairement ;
- à défaut au partenaire de Pacs ;
- à défaut, au concubin ;

- à défaut, aux enfants, par parts égales entre eux, la part du prédécédé revenant à ses propres descendants ou à ses frères et sœurs ;
- à défaut, aux ascendants de l'assuré, par parts égales entre eux ou à leurs survivants ;
- à défaut, aux héritiers de l'assuré, par parts égales entre eux, y compris à ceux qui ont renoncé à la succession. »

Article 3

Garantie frais d'obsèques

Les dispositions du paragraphe « définition » de l'article 4.2.3 « Garantie frais d'obsèques » sont modifiées et remplacées comme suit :

« Article 4.2.3

Garantie frais d'obsèques

Définition

Cette garantie a pour objet le versement d'une allocation pour frais d'obsèques en cas de décès du salarié, de son conjoint ou de son partenaire Pacs ou d'un enfant à charge. »

Article 4

Maintien de salaire. – Indemnités quotidiennes

Le paragraphe « Définition » de l'article 4.2.6 « Maintien de salaires. – Indemnités quotidiennes » est modifié et remplacé comme suit :

« Cette garantie prévoit la prise en charge des prestations des dispositions relatives au maintien de salaire pour tout salarié ayant une ancienneté de 1 an dans l'entreprise (quelle que soit son ancienneté dans la branche) ou 2 ans dans la branche professionnelle (et moins de 1 an dans l'entreprise) à la date de l'arrêt de travail. L'ancienneté dans l'entreprise est calculée selon les modalités définies à l'article 4.5 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

L'ancienneté dans la branche professionnelle, entendue comme étant l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de ladite convention collective nationale fleuristes, vente et services des animaux familiers, s'apprécie de façon continue ou non. La garantie maintien de salaire est versée après une franchise de 3 jours. L'interruption doit être totale et continue. Cette franchise ne s'applique pas en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. »

Article 5

Entrée en vigueur

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2019.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 1.2 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Il entrera en application, pour toutes les entreprises de la branche, au premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

En raison, d'une part, de la nature des stipulations qu'il contient qui présentent un intérêt général de santé et de solidarité et, d'autre part, de la configuration de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes : 2,6 ; secteur animaliers : 7,5 ; secteur services : 2,4 - source : rapport de branche 2017), le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

AVENANT N° 49 DU 10 JUILLET 2018
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
NOR : ASET1851180M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de négociation, les partenaires sociaux ont souhaité revoir les dispositions de l'article 5.3.2 de la convention collective relatives au contrat à durée déterminée.

En effet, deux objectifs majeurs ont été dégagés au cours des échanges : la nécessité de réécrire l'article 5.3.2 de la convention collective pour une meilleure lisibilité et la volonté unanime de reconnaître aux salariés sous contrat à durée déterminée puis sous contrat à durée indéterminée au sein du même organisme, des droits liés à l'ancienneté.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Objet

Cet avenant annule et remplace l'article 5.3.2 intitulé « contrat à durée déterminée ».

Article 3

Modifications des dispositions de l'article 5.3.2 de la convention collective

Les dispositions de l'article 5.3.2 intitulé « contrat à durée déterminée » sont annulées et remplacées comme suit :

« Le contrat de travail doit être conforme aux dispositions du chapitre V de la présente convention collective nationale, ainsi qu'aux dispositions légales en matière de CDD.

Conformément aux dispositions légales, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Tout membre du personnel embauché en contrat à durée déterminée et qui bénéficie à la fin de son contrat à durée déterminée d'un contrat à durée indéterminée, sera exempté de la période d'essai ou d'une fraction de cette période, d'une durée égale à celle de ses services antérieurs dans un emploi identique de l'organisme.

Son ancienneté prendra effet du jour de son embauche en contrat à durée déterminée et prendra en compte les périodes de travail dans l'organisme. Ainsi, il convient de tenir compte de la durée de tous les CDD pour le calcul de l'ancienneté, qu'il y ait eu coupure ou non entre le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée.

Dès lors, pour ces situations de salariés cumulant plusieurs contrats à durée déterminée au sein du même organisme, l'employeur reprendra la durée de chaque CDD conclu dans la structure avant le contrat à durée indéterminée afin de déterminer la date de départ de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le personnel temporaire qui compte plus de 3 mois de présence et dont le contrat à terme précis est lié à la réalisation d'un événement, recevra, 1 mois avant l'échéance, notification de la fin du contrat de travail. »

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 5

Dispositions diverses

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 6

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale
IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AU TITRE XIII « CRÉATION DE LA CPPNI » DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1851195M
IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Afin de tenir compte de la réserve issue de l'arrêté d'extension en date du 25 mai, publié au JO du 2 juin 2018, les partenaires sociaux ont modifié l'article suivant.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'avenant est applicable aux entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC n° 3216).

Article 2

*Modifications apportées à l'article 13.3 « Modalités de saisine et de vote
de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation »*

Les alinéas 3 et 4 de l'article 13.3 sont modifiés comme suit :

« L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision ».

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale
IDCC : 3216. – **NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2018
PORTANT CRÉATION DU TITRE XIV « PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION
AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS »

NOR : ASET1851196M
IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) couvre presque 75 000 salariés dont 23 % occupent une fonction de magasiniers, 10 % de chauffeurs-livreurs, 27 % de vendeurs ou encore 13 % d'ATC (attaché technico-commercial).

Une attention particulière a toujours été portée aux risques professionnels et à leur prévention, comme en témoignent le partenariat noué avec la CNAMTS depuis 2008 ou encore l'élaboration du premier « référentiel pénibilité » de branche en 2016.

La diminution des accidents de travail et maladies professionnelles, ainsi que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité, sont la priorité des partenaires sociaux.

Par ce texte, ils affirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention dans l'ensemble des entreprises, dans le but de préserver la santé des salariés.

C'est pourquoi, en application de l'article L. 2253-2 du code du travail, la FNBM et les organisations syndicales représentatives de la branche ont décidé de retenir le thème de « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » et de conférer un caractère impératif aux dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2

Création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » dans la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

À la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, il est inséré un titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ».

Article 14.1

Rappel du dispositif sur les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité et le compte professionnel de prévention (C2P)

L'article L. 4161-1 du code du travail liste les 10 facteurs de risques professionnels suivants :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a) Manutentions manuelles de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques.

2° Un environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit.

3° Certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie d'un membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 14.2

Évolution du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) en C2P (compte professionnel de prévention)

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le C2P prend en compte les six (et non les dix) facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4163-1 du code du travail : travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les quatre facteurs (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et agent chimique dangereux) sont exclus du compte et ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces facteurs seront pris en compte dans les deux cas suivants :

- pour un salarié reconnu en maladie professionnelle et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % : droit à un départ anticipé à la retraite ;

- pour un salarié reconnu en maladie professionnelle sans atteindre une incapacité permanente de 10 % : avec l'accord de l'employeur, possibilité de passage à temps partiel, dans la limite de 50 % et, ce, 2 ans avant le départ en retraite. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la base d'un salaire à temps plein, la cotisation (part employeur et part salarié) aux caisses de retraite du régime général et complémentaire.

Article 14.3

Diagnostic de la pénibilité dans la branche : le référentiel du négoce des matériaux de construction

Conscientes que les salariés sont la première valeur ajoutée, les entreprises de la branche placent la prévention des risques professionnels au cœur de leur priorité.

C'est pourquoi, la FNBM a élaboré un référentiel « pénibilité » qui est le résultat d'une étude menée par un cabinet d'experts auprès d'une trentaine d'agences, sur les huit métiers « phares » du négoce.

Le référentiel, en annexe du présent avenant, a été présenté aux partenaires sociaux de la branche le 21 septembre 2016, et a fait l'objet d'une homologation interministérielle par arrêté en date du 30 novembre 2016.

Ce référentiel constitue le diagnostic pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Cf. annexe I : diagnostic-référentiel de la branche.

Article 14.4

Mesures de prévention de la pénibilité dans la branche du négoce des matériaux de construction

La FNBM s'est engagée très tôt pour accompagner les entreprises dans leur politique de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un partenariat étroit avec la CNAMTS, depuis 2008, a permis d'aboutir à la production d'un certain nombre de guides ou d'actions :

- les guides « sécurité » :
 - 2010 : « Transport et livraison en sécurité des matériaux de construction » ;
 - 2011 : « Manutention en sécurité des matériaux de construction en agence de négoce » ;
 - 2012 : « Guide des bonnes pratiques routières » ;
 - 2016 : « Guide de bonnes pratiques sur l'arrimage des charges » ;
 - 2018 : « Règles d'or de la sécurité ».
- une campagne en matière de lutte contre la surcharge (2013) ;
- deux recommandations :
 - R476 relative à la livraison des matériaux et éléments de construction sur les chantiers du BTP (2015) ;
 - une recommandation régionale (Languedoc-Roussillon) portant sur la prévention des risques liés à l'utilisation des portails coulissants

Fort de cette étroite collaboration avec la CNAMTS, la FNBM a conclu, le 24 juin 2015, une convention nationale d'objectifs et de moyens (CNO) afin d'aider les entreprises dans l'amélioration de leur politique de prévention en matière de risques liés aux manutentions et aux risques de chutes/écrasement.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que le comité social et économique (CSE), par délégation à la commission spécifique santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), est l'organe consultatif pour toute question relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

À partir de tous ces éléments et ces données consolidées, la FNBM et les organisations syndicales représentatives de la branche ont arrêté les mesures de prévention suivantes.

Réduction des poly-expositions

Afin de parvenir à la réduction des effets de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, les partenaires sociaux rappellent les neuf principes généraux de prévention prévalant à toute démarche de protection de la santé des salariés.

Chaque employeur doit mettre en œuvre toute mesure permettant :

- d'éviter le risque ;
- d'évaluer le risque qui ne peut être évité ;
- de combattre les risques à la source ;
- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;
- de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ;
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent l'évolution technologique et technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation ;
- de donner les instructions appropriées aux salariés.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre *a minima* une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. – Manipulations de charges et vibrations :

Limiter les vibrations par :

- soit la remise en état des sols dégradés dans les cours et les entrepôts ;
- soit l'adaptation des engins : nature des roues adaptée à l'usage (cour ou entrepôt) ;
- soit le choix d'assises de qualité dans les engins, formation à l'usage et à l'entretien ;
- soit l'entretien régulier des engins : roues, suspensions, sièges.

Limiter les manutentions manuelles de charges pour les « magasiniers-caristes » par :

- la généralisation des outils permettant d'élinguer et/ou de manipuler les charges avec les engins (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épieux, supports de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, ventouses pour les panneaux...).

II. – Manipulation de charges, bruit et agents chimiques dangereux (pour les salariés de la découpe de bois) :

Limiter les poussières par :

- soit l'aspiration des poussières à la source ;
- soit le nettoyage par aspiration.

Limiter le bruit par :

- soit l'utilisation des lames de scies silencieuses ;
- soit la fourniture et le port d'EPI personnalisés.

Limiter les manutentions manuelles de charges par :

- soit la mise en place de chariots de transport adaptés à hauteur variable/réglable ;
- soit la fourniture de ventouses de manipulation pour les panneaux ;
- soit l'aide à la manipulation avec des portiques...

En outre, en vue d'alléger les conditions de manutention des matériaux, la FNBM a inscrit dans son programme 2018-2019 une étude visant à l'homogénéisation des palettes en direction des fabricants.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en application du DUER (document unique d'évaluation des risques).

Article 14.4.2

Adaptation et aménagement du poste de travail

Une action de sensibilisation, via les guides de la FNBM, est menée pour informer et conseiller les négociés sur les risques de troubles musculosquelettiques (TMS), notamment, pour :

- l'adaptation des hauteurs de stockage et des moyens de manutention ;
- l'aménagement des poids lourds.

Les situations identifiées :

- le poste de coloriste/préparateur de peinture : les manipulations sont nombreuses et les produits souvent lourds (20 kg) ;
- le chauffeur livreur et le chauffeur poids lourds.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre *a minima* une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. – Pour le poste de coloriste/préparateur de peinture :

Soit mettre en place des rayons ou des racks de stockage des pots de peinture permettant de faire glisser les pots sur les chariots adaptés au lieu de les porter ;

Soit fournir des chariots permettant de s'ajuster à la hauteur (tables élévatrices électriques) des rayons ou des racks pour faire glisser les pots et de la machine à peinture.

II. – Pour le chauffeur livreur et le chauffeur poids lourds (aménagement des poids lourds) :

Soit maintenir une veille technologique et étudier la faisabilité de mise en place de nouveaux équipements limitant les contraintes posturales et les efforts des chauffeurs ;

Soit équiper les poids lourds de boîtes de vitesses automatiques pour réduire la fatigue de la conduite notamment en ville ;

Soit équiper les poids lourds de hayons pour charger et décharger sur les sites de livraison ;

Soit équiper les poids lourds de grues à télécommandes pour éviter de grimper et de manœuvrer à proximité de la charge ;

Soit équiper les poids lourds de coffre permettant un rangement sécurisé et en nombre suffisant de sangles, d'élingues, de cônes de balisage et de perches à cornières.

La convention nationale d'objectifs et de moyens (CNO), en vigueur jusqu'en juin 2019, met à disposition des entreprises des aides financières pour adapter les postes de travail des salariés.

Indicateur de suivi : nombre d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en application du DUER.

Article 14.4.3

Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel

Compte tenu de la spécificité du négoce des matériaux de construction, les employeurs favoriseront :

- l'utilisation optimale de moyens adaptés ;
- l'optimisation des zones de stockage en fonction des conditions de manutention ;
- l'optimisation des flux des véhicules.

Par ailleurs, afin d'éviter une exposition prolongée des salariés aux fortes chaleurs ou aux vagues de froid, les conditions de modification des horaires collectifs de travail seront définis, en amont, avec le CSE, sur la base de critères objectifs.

Exemple : décalage des horaires de travail tôt le matin en cas de chaleur ou limiter le temps de travail des salariés à l'extérieur en cas de froid...

Les situations identifiées :

- les risques de chutes de hauteur ;
- les manipulations de charges parfois lourdes et trop hautes ou trop basses ;
- les risques liés aux circulations dans l'entrepôt.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre *a minima* une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. – Prévenir les risques de chutes de hauteur par :

Soit utiliser des moyens adaptés et sécurisés pour les chauffeurs pour pouvoir procéder en hauteur à l'arrimage de leur chargement et des perches pour déposer les cornières de protection des sangles sur l'arête des charges ;

Soit sensibiliser les conducteurs au risque de présence sur le plateau, limiter au maximum leur intervention en hauteur qui se fera par des moyens sécurisés ;

Soit (pour les magasiniers en surface de vente ou zone de stockage), utiliser des plateformes individuelles mobiles adaptées et homologuées.

II. – Limiter les manipulations de charges parfois lourdes et trop hautes/trop basses par :

Soit optimiser les zones de stockage en fonction des conditions de manipulation avec les charges les plus lourdes de préférence en bas et accessibles et de sortir les palettes du rayonnage avant le prélèvement ;

Soit disposer de solutions pour travailler à bonne hauteur ; podiums de palettes vides par exemple ;

Soit systématiser les formations aux bonnes pratiques et aux bonnes postures.

III. – Prévenir les risques liés aux circulations dans l'entrepôt :

Soit optimiser les flux des véhicules avec une définition d'un plan de circulation, marquage au sol ;

Soit mettre en place des protocoles de chargement et de déchargement pour les réceptions comme pour les livraisons.

Indicateur de suivi : nombre de CNO (convention nationale d'objectifs et de moyens) conclues.

En cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail, les entreprises détermineront les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Article 14.4.4

Développement des compétences et des qualifications

Les partenaires sociaux rappellent que la formation des salariés à la sécurité constitue une obligation légale du chef d'entreprise et fait partie intégrante de la politique de prévention qu'il doit mettre en œuvre.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs de formation comportant des modules ayant trait à la sécurité.

Les dispositifs de formations doivent intégrer les manutentions de charges lourdes, trop hautes ou trop basses, afin de permettre d'intensifier la qualification des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent également la nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés dès leur arrivée dans l'entreprise. Les livrets d'accueil, quand ils existent, constituent le moyen adapté à l'organisation de ce temps d'accueil et de formation en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels, les besoins en formation des salariés en vue de renforcer leurs compétences et les accompagner vers d'autres métiers pour réduire le risque d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de formation « sécurité » suivies.

Article 14.5

Clause de rendez-vous

À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques professionnels » :

- lorsqu'elles emploient une proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés aux six facteurs du compte personnel de prévention ;

ou

- lorsque leur sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un indice de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des deux seuils ci-dessus est atteint, il est rappelé que les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à moins de 300 salariés, sont couvertes par le présent avenant et doivent appliquer ces dispositions. Toutefois, si elles le souhaitent, ces entreprises peuvent négocier, en interne, des accords collectifs dont les dispositions sont au moins équivalentes à celles du présent texte.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont, quant à elles, tenues de négocier un accord dont les clauses sont au moins équivalentes à celles du présent texte pour les salariés.

La FNBM et les organisations syndicales représentatives de la branche pourront convenir de se revoir, pour compléter, le cas échéant, le présent texte, en application de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6

Primauté de la branche

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 13 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

RÉFÉRENTIEL PÉNIBILITÉ DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Le tableau 1 présente les résultats, sans prise en compte des mesures de prévention, pour chacune des fiches génériques correspondant à une activité précise et pour chacun des facteurs de pénibilité présents. Les résultats sont donnés dans ce tableau en partant de l'hypothèse que l'activité est exercée pendant 100 % du temps.

Le tableau 2 présente l'impact des mesures de prévention susceptibles de modifier les résultats. Les petits rectangles rouges marquent le rappel de ce qu'était la prévention avant la mise en place de ces mesures, qui peuvent être la présence d'équipements de protection collective ou individuelle, mais aussi les investissements sur le matériel ou l'organisation.

Le tableau 3 présente les données mesurées sur le terrain pour chacun des facteurs de pénibilité présents. C'est à partir de ces données mesurées que les calculs d'exposition ont été faits.

Légende des facteurs de pénibilité

	Exposition en dessous du seuil de pénibilité et sans impact significatif
	Exposition en dessous du seuil de pénibilité avec un impact qui doit être pris en compte dans le cadre du document unique
	Exposition au-dessus du seuil de pénibilité
1 234 h	Valeurs sur une année moyenne en heures ou en kg qui sont comparées aux seuils de la loi

EVALUATION DE L'EXPOSITION SANS PRISE EN COMPTE DE LA PREVENTION					CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES				ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF				RYTHMES DE TRAVAIL		
Métiers	Activités	Fiches	Fiches	Num	MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES	POSTURES PENIBLES	VIBRAT° MECANIKES		ACD	TEMPERATURES	BRUIT	NUIT	EQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES	GESTES REPETITIFS	
		Mesures vibratoires < 0,5m/s²					Pas de Mesure vibratoire spécifique ou mesures >= 0,5m/s²								
Chauffeur Livreur	Poids-Lourd : Contrôle et arrimage du chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule		Chauffeur Livreur PL	1											
	Véhicule Utilitaire : Prépare sa tournée, chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule		Chauffeur Livreur VUL	2											
Cariste Magasinier	Magasinier Cariste Polyvalent		Magasinier Polyvalent	3											
	Magasinier Cariste spécialisé Travaux Publics		Magasinier TP	4											
	Magasinier Cariste spécialisé Gros Œuvre		Margasinier GO	5											
				6											
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage, revêtement sols et murs		Magasinier revêtement Sols et Murs	7											
	Magasinier Cariste spécialisé Bois et panneaux		Magasinier Bois Panneaux	8											
	Magasinier Cariste spécialisé menuiserie		Magasinier menuiserie	9											
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage		Magasinier Carrelage	10											
	Magasinier Cariste spécialisé Sanitaire et chauffage		Magasinier SACHA	11											
				12											
Opérateur Bois	Découpe bois et verre		Opérateur découpe												
Vendeur Conseil	Vente et contact client		Administratif, manager et commercial	13											
	Approvisionnement des rayons LS		Vendeur LS réassort rayons	14											
	Préparation peinture		Préparateur peinture	15											
Manager/Chef de agence/Chef de cour	Management														
Administratif	Administratif		Administratif, manager et commercial	13											
Attaché Technico Commercial	Déplacements, vente et administratif														

EVALUATION DE L'EXPOSITION AVEC PRISE EN COMPTE DE LA PREVENTION																	
Métiers	Activités	Fiches	Fiches		Num	MANUTENTIONS MANUELLES DE CHARGES				POSTURES PENIBLES	VIBRATIONS	ACD	BRUIT				
			ASSISTANCES MECANIKES	TRAVAIL A HAUTEUR		LIMITATION DES TONNAGES MANIPULES	TRAVAIL A HAUTEUR										
Chauffeur Livreur	Poids-Lourd : Contrôle et arrimage du chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule	1	Chauffeur Livreur PL														
	Véhicule Utilitaire : Prépare sa tournée, chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule	2	Chauffeur Livreur VUL														
	Magasinier Cariste Polyvalent	3	Magasinier Polyvalent														
Cariste Magasinier	Magasinier Cariste spécialisé Travaux Publics	4	Magasinier TP														
	Magasinier Cariste spécialisé Gros Œuvre	5	Margasinier GO														
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage, revêtement sols et murs	7	Magasinier revêtement Sols et Murs														
	Magasinier Cariste spécialisée Bois et panneaux	8	Magasinier Bois Panneaux														
	Magasinier Cariste spécialisé menuiserie	9	Magasinier menuiserie														
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage	10	Magasinier Carrelage														
	Magasinier Cariste spécialisé Sanitaire et chauffage	11	Magasinier SACHA														
Opérateur Bois	Découpe bois et verre	12	Opérateur découpe														
Vendeur Conseil	Vente et contact client	13	Administratif, manager et commercial														
	Approvisionnement des rayons LS	14	Vendeur LSréassort rayons														
	Préparation peinture	15	Préparateur peinture														
Manager/chef agence/ Chef de cour	Management																
Administratif	Administratif	13	Administratif, manager et commercial														
Attaché Technico Commercial	Déplacements, vente et administratif																

OUTIL D'EVALUATION DE L'EXPOSITION : REFERENTIEL FNBM																CONTRAINTES PHYSIQUES MARQUEES				ENVIRONNEMENT PHYSIQUE AGRESSIF				RYTHMES DE TRAVAIL			
Métiers	Activités	Fiches	Fiches		MANUTENT° MANUELLES DE CHARGES		POSTURES PENIBLES	VIBRAT° MECANQUES		ACD	TEMPERATURES	BRUIT	NUIT	EQUIPES SUCCESSIVES ALTER-NANTES	GESTES REPETITI FS												
			Num	Fiches	Poids Quotidien	Durée manipulat°		Mesures vibratoires < 0,5m/s²	Pas de Mesure vibratoire spécifique ou mesures >= 0,5m/s²																		
Chauffeur Livreur	Poids-Lourd : Contrôle et arrimage du chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule	Chauffeur Livreur PL	1		1 500 kg	173 h	58 h				80 h	230 h															
	Véhicule Utilitaire : Prépare sa tournée, chargement, conduite, livraison, chargement des retours, entretien véhicule	Chauffeur Livreur VUL	2		4 000 kg	460 h	460 h				80 h	230 h															
	Magasinier Cariste Polyvalent	Magasinier Polyvalent	3		4 000 kg	479 h	479 h	594 h	594 h		120 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé Travaux Publics	Magasinier TP	4		3 000 kg	268 h	307 h	1 054 h	1 054 h		160 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé Gros Œuvre	Magasinier GO	5		4 000 kg	383 h	403 h	843 h	843 h		160 h	230 h															
Cariste Magasinier			6																								
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage, revêtement sols et murs	Magasinier revêtement Sols et Murs	7		9 000 kg	633 h	441 h	537 h	537 h		60 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé Bois et panneaux	Magasinier Bois Panneaux	8		3 000 kg	192 h	518 h	1 016 h	1 016 h		160 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé menuiserie	Magasinier menuiserie	9		6 000 kg	460 h	498 h	748 h	748 h		60 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé Carrelage	Magasinier Carrelage	10		2 000 kg	268 h	230 h	863 h	863 h		60 h	230 h															
	Magasinier Cariste spécialisé Sanitaire et chauffage	Magasinier SACHA	11		4 000 kg	479 h	556 h	556 h	556 h		80 h	230 h															
	Opérateur Bois	Découpe bois et verre			3 600 kg	460 h	460 h			460 h	140 h	460 h															
		Vente et contact client	Administratif, manager et commercial	13																							
	Vendeur Conseil	Approvisionnement des rayons LS	Vendeur LS réassort rayons	14		3 500 kg		383 h																			
		Préparation peinture	Préparateur peinture	15		8 000 kg	230 h	460 h																			
	Manager/chef agence/Chef de cour	Management	Administratif, manager et commercial	13																							
Administratif	Administratif																										
Attaché Technico Commercial	Déplacements, vente et administratif																										
LES SEUILS ANNUELS EN HEURES, KG ET NOMBRE DE NUITS (*)																7 500 kg	600 h	900 h	450 h	150 h	900 h	600 h	120 nuits	50 nuits	900 h		

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 73 DU 6 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA CPPNI

NOR : ASET1851182M

IDCC : 1147

Entre :

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France,

D'une part, et

UNSA ;

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'actualiser les dispositions conventionnelles au regard de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

L'article L. 2232-9 du code du travail, modifié par cette loi, prévoit la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par accord ou convention de branche.

Les parties signataires du présent avenant décident que cet accord se substitue aux dispositions actuelles relatives à la commission mixte paritaire et à celles relatives à la convention nationale d'interprétation de la convention collective du personnel des cabinets médicaux.

Les parties signataires du présent avenant décident ainsi des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1.1

Rôles et missions

La commission a pour missions principales la négociation, l'interprétation, l'observation de la branche.

Ces missions sont :

- de négocier la convention collective de branche, les accords et avenants applicables dans la branche, en vue notamment des négociations obligatoires prévues par le code du travail ;
- de faire évoluer la convention collective, les accords et avenants applicables dans la branche au regard de ces missions d'interprétation et d'observation ;
- d'élaborer le calendrier et de veiller au bon rythme de l'ensemble de ces négociations, en prévoyant au cours de la dernière séance de l'année le calendrier et les thèmes à traiter ;
- de définir la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales, de représenter la branche, d'apporter un appui aux entreprises de la branche, de valider et faire évoluer le règlement intérieur ;
- d'examiner les différends individuels ou collectifs nés de l'application ou de l'interprétation de la convention collective, des accords et avenants applicables dans la branche, d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels, accords de branche et avenants à ces conventions et accords ;
- d'assurer un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, notamment en réalisant les études nécessaires ;
- d'être destinataire de tous les accords d'entreprises conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche, d'établir le rapport de branche annuel obligatoire, sur l'activité de la négociation collective dans la branche qu'elle versera dans la base de données nationale mentionnée dans le code du travail.

Article 1.2

Composition

La CPPNI est composée d'au plus trois représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans le champ d'application de la convention collective. Elle comprend également des représentants des organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national dans le même champ conventionnel sans que le nombre de ces représentants ne dépasse celui des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives.

Les membres sont renouvelables tous les ans par tacite reconduction. Ils sont révocables à tout instant par leur propre organisation.

Article 1.3

Fonctionnement de la commission plénière

La CPPNI se réunira en commission plénière pour remplir ses missions de négociation sur convocation du secrétariat conformément aux dispositions réglementaires en vigueur. Afin d'assurer ses autres missions, il sera constitué de sous-commissions ou groupes de travail. La commission plénière reste seule décisionnaire en dernier ressort.

Article 1.3.1

Président et secrétaire

La présidence est assurée alternativement tous les 2 ans par un représentant employeur ou un représentant des organisations syndicales de salariés.

Le président est désigné par le collège auquel il appartient. Le secrétaire est désigné en même temps que la présidence dans l'autre collège. La première présidence sera assurée par le collège employeur.

Article 1.3.2

Secrétariat

Le secrétariat technique de la CPPNI (envoi des convocations, PV de réunions, courriers, etc.) est assumé par le secrétariat de la branche tel qu'instauré le jour de la signature de l'accord. Il pourra être confié à tout autre prestataire sur décision de la CPPNI.

Tous les frais induits par le bon fonctionnement de la commission pour la bonne réalisation de ses missions sont pris en charge par le fonds d'aide au paritarisme.

Article 1.3.3

Modalités de prise de décision de la CPPNI

En dehors des règles légales applicables aux accords, la CPPNI peut être amenée à poser des actes et/ou prendre des décisions qui engagent la branche.

Les actes et décisions de la CPPNI n'ayant pas valeur d'accord, sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat patronal ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

Article 1.3.4

Groupe de travail

La CPPNI peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter.

Ces groupes de travail ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion à la CPPNI. Ils n'ont aucun pouvoir décisionnel.

Article 1.3.5

Autres modalités de fonctionnement

La commission plénière se réunit au moins quatre fois par an.

Le règlement intérieur fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPPNI.

Article 1.4

Interprétation

La CPPNI se réunit en « formation interprétation » autant de fois que l'exigent les demandes d'interprétation.

Article 1.4.1

Saisine

La commission peut être saisie par :

- une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- une organisation d'employeurs représentative dans la branche et ou signataire de la convention collective ;
- un employeur ;
- un salarié ;
- l'un de ses membres.

Les éléments du dossier du demandeur doivent être transmis par voie électronique au secrétariat de la CPPNI : csmf@csmf.org la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Après réception de la saisine, le dossier sera traité dans les 2 mois ou à la plénière suivante.

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet à chaque membre de la commission 15 jours minimum avant la date de la réunion.

Article 1.4.2

Avis

Les avis de la commission sont pris à la double majorité des deux collèges, chaque syndicat employeur ou salarial présent ou représenté par une organisation syndicale du même collège ayant une voix.

Un procès-verbal est rédigé pour chaque dossier et approuvé.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en vue de son éventuelle transformation en avenant à la convention collective. Il est transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 1.5

Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

La CPPNI est destinataire des accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la branche et s'appuiera dans ses missions sur les travaux de l'observatoire.

Les dispositions légales et réglementaires fixent la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI mise en place dans la branche.

Les accords collectifs conclus au niveau des entreprises ou établissements qui relèvent du champ d'application de la branche sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI : CSMF, 79, rue de Tocqueville, 75017 Paris.

Un exemplaire est transmis par courriel à l'adresse : csmf@csmf.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

Article 1.6

Participation aux réunions des commissions paritaires mises en place par la branche

Article 1.6.1

Participation aux réunions

Le temps passé aux réunions de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail donne droit à une autorisation d'absence couvrant la durée du trajet aller-retour, le temps de préparation et le temps de réunions. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif et sont rémunérés comme tels.

Ils ne sont pas imputables sur les crédits d'heures des institutions représentatives du personnel ou sur tout autre droit syndical.

La couverture accident du travail des représentants des organisations syndicales de salariés est assurée par chaque employeur.

Les membres des organisations syndicales de salariés sont bénéficiaires du statut de salarié protégé.

Article 1.6.2

Remboursement de frais

Les frais inhérents à la participation aux réunions et travaux de la CPPNI, des commissions paritaires et/ou groupe de travail sont pris en charge par chaque organisation syndicale sur les fonds qui lui sont alloués par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 2

Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision, et notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche signataire de l'accord. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les 3 mois suivants la date de réception de la demande. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant ou d'un nouvel accord.

La dénonciation totale du présent accord par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation doit être motivée. Elle respecte un préavis de 3 mois pendant lequel le texte continue de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continue de produire ses effets pendant 1 an.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2018.

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 6 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 3 DU 20 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF
ET OBLIGATOIRE DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1851181M
IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé du notariat mis en place par l'accord de branche du 9 septembre 2015 (titre I^{er}) qui recommande l'APGIS pour assurer cette couverture (titre II) s'étant révélé déficitaire, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont rouvert une négociation pour organiser son redressement dans les meilleures conditions possibles et assurer sa pérennisation.

Ils ont ainsi décidé, d'une part, de faire évoluer les garanties définies à l'article 5 de l'accord pour les optimiser et, d'autre part, de mettre en conformité la liste des bénéficiaires du régime avec le dispositif de protection universelle maladie (PUMA) institué par la loi de financement de sécurité sociale pour 2016.

Dans un souci de transparence, en application de l'article 11 de l'accord relatif au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé, ils ont également voulu procéder à un nouvel appel d'offres dans les conditions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et du décret du n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 3.1.2, 3.3.3 et 3.3.4 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité sont abrogés et remplacés par les articles suivants :

« 3.1.2. Ayants droit

Les ayants droit du salarié, tels que définis ci-après (le régime de base s'entendant du régime de sécurité sociale auquel est affilié le salarié) :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps, à charge du salarié au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition ;
- la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité, à sa charge au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition ;
- le concubin du salarié à sa charge au sens du régime de base, ou dans le cas contraire en mesure de prouver l'absence d'activité professionnelle et l'absence de perception d'aucun revenu d'activité ou de remplacement par la fourniture du dernier avis d'imposition et d'une attestation sur l'honneur de concubinage ;
- les enfants à charge du salarié au sens du régime de base ;
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures dans un établissement ou organisme reconnu par l'éducation nationale et le ministère du travail (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve de ne pas bénéficier de par ce contrat d'une couverture frais de santé à titre obligatoire (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants du salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'études, pendant une durée maximale de 1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants du salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes à charge fiscale du salarié.

3.3.3. Ayants droit de l'ancien salarié

Les ayants droit de l'ancien salarié tel que visé à l'article 3.3.1 ci-dessus, lui-même affilié à titre facultatif :

- le conjoint ni divorcé ni séparé de corps ;
- la personne signataire d'un pacte civil de solidarité ;
- le concubin de l'ancien salarié, sous réserve d'attestation sur l'honneur de l'affilié ;
- les enfants âgés de moins de 28 ans, poursuivant des études secondaires ou supérieures dans un établissement ou organisme reconnu par l'éducation nationale et le ministère du travail (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié âgés de moins de 28 ans à la recherche d'un premier emploi en sortie d'étude, pendant une durée maximale de 1 an (jusqu'au 31 décembre de leur 28^e anniversaire) ;
- les enfants de l'ancien salarié reconnus handicapés avant l'âge de 28 ans et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- les personnes à charge fiscale de l'ancien salarié.

3.3.4. Autres bénéficiaires à titre facultatif

- les ayants droit du salarié décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, et au-delà de cette période s'ils ne se remarient pas ou ne concluent pas de pacte civil de solidarité, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- les ayants droit de l'ancien salarié au sens de l'article 3.3.1 ci-dessus, décédé, sans limitation de durée, sous réserve que les intéressés aient été affiliés au régime à la date du décès de l'ancien salarié et qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès ;
- les enfants handicapés du salarié décédé sans limitation de durée, titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, et bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, sous réserve qu'ils aient été affiliés au régime. »

Article 2

Le tableau des garanties de l'article 5 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans sa rédaction issue de l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 du 19 octobre 2017, est abrogé et remplacé par le tableau suivant :

(Voir tableau pages suivantes.)

Poste		Remboursements Base ¹ + Complémentaire
Soins courants	Consultation Généraliste	100% BR ²
	Consultation Spécialiste	
	• OPTAM-OPTAM CO ³	230% BR
	• Hors OPTAM-OPTAM CO	200% BR
	Auxiliaires médicaux	100% BR
	Actes de spécialité	100% BR
	Analyses	100% BR
	Radiologie	
Pharmacie	• OPTAM-OPTAM CO	150% BR
	• Hors OPTAM-OPTAM CO	100% BR
	Transport	100% BR
	Consultation Ostéopathie et autres médecines douces ⁴	40 € / séance limité à 3 séances / an / bénéficiaire
	Pharmacie Vignette blanche	100% BR
	Pharmacie Vignette bleue	100% BR
	Pharmacie Vignette orange	15% BR
	Contraception	50 € / an / bénéficiaire
Prothèses	Vaccins anti grippe	100% FR ⁵
	Prothèses auditives adultes par appareil	100% BR + 1 178 €
	Prothèses auditives enfants par appareil (enfant de moins de 20 ans)	100% BR + 1000 €
	Prothèses capillaires et mammaires	100% BR + 400 €
	Petit appareillage	100% BR + 31 €
	Orthopédie – Podologie	100% BR
	Gros appareillage	100% BR
Dentaire	Soins dentaires	100% BR
	Inlays-Onlays	150% BR
	Prothèses dentaires acceptées	
	• Dent visible	500 % BR
	• Dent non visible	350 % BR
	Orthodontie acceptée	450 % BR
	Implantologie	500 € / implant (hors prothèse garantie par ailleurs)
	Parodontologie non remboursée	200 € / an / bénéficiaire

¹ La Base s'entendant du régime de Sécurité sociale auquel est affilié le bénéficiaire, le (ou les) contrat(s) d'assurance maladie complémentaire obligatoire le cas échéant, ainsi que l'action sociale de la CRPCEN le cas échéant

² BR : base de remboursement

³ OPTAM : option pratique tarifaire maîtrisée/OPTAM-CO : option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique

⁴ Chiropractie, étiopathie, sophrologie, ergothérapie, acupuncture, psychomotricité, psychothérapie, diététicien, pédicurie

⁵ FR : frais réels

Poste		Remboursements Base + Complémentaire
Optique	Un équipement tous les 2 ans de date à date (période ramenée à un an en cas de changement de correction et pour les enfants) ⁶	Les remboursements respectent les minima et les plafonds prévus par les articles L. 911-7 et D. 911-1 et L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord
	Monture adulte	115 €
	Verres adulte	500% BR + 150 € / verre
	Monture enfant	100 €
	Verres enfants	190% BR + 140 € / verre
	Lentilles remboursées	300% BR + 230 € / an
	Lentilles non remboursées	170 € / an
	Kératectomie	600 € / œil
	Implant oculaire	600 € / œil
Hospitalisation médicale	Frais de séjour	100% BR
	Honoraires médicaux (y compris participation « actes lourds »)	100% BR
	Forfait journalier	100 % FR
	Chambre particulière médicale	54 € / jour
	Frais d'accompagnement	31 € / jour
Hospitalisation chirurgicale	Frais de séjour	100% BR
	Honoraires chirurgicaux (y compris participation « actes lourds »)	
	• OPTAM-OPTAM CO	220% BR
	• Hors OPTAM-OPTAM CO	200% BR
	Forfait journalier	100 % FR
Autres	Chambre particulière chirurgicale	54 € / jour
	Frais d'accompagnement	31 € / jour
	Cures	
	• Honoraires	100% BR
	• Voyage / Hébergement	
	Frais d'obsèques	1 525 €
	Maternité	Idem prestations maladie
	Ensemble des actes de prévention pris en charge (L.871-1 du Code de la sécurité sociale)	100% BR

⁶ Pour les assurés présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin, et ne pouvant ou ne souhaitant pas porter de verres progressifs ou multifocaux, les garanties des contrats couvrent une prise en charge de deux équipements sur une période de 2 ans corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés ci-dessus

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 4 DU 20 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2015 RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF
ET OBLIGATOIRE DE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1851187M
IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé du notariat mis en place par l'accord de branche du 9 septembre 2015 (titre I^{er}) qui recommande l'APGIS pour assurer cette couverture (titre II) s'étant révélé déficitaire, les partenaires sociaux réunis en CPPNI ont rouvert une négociation pour organiser son redressement dans les meilleures conditions possible et assurer sa pérennisation.

Ils ont ainsi décidé, d'une part, de faire évoluer les garanties définies à l'article 5 de l'accord pour les optimiser et, d'autre part, de mettre en conformité la liste des bénéficiaires du régime avec le dispositif de protection universelle maladie (PUMA) institué par la loi de financement de sécurité sociale pour 2016.

Dans un souci de transparence, en application de l'article 11 de l'accord relatif au suivi du contrat conclu avec l'organisme recommandé, ils ont également voulu procéder à un nouvel appel d'offres dans les conditions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et du décret du n° 2015-13 du 8 janvier 2015, à l'issue duquel l'APGIS a obtenu la note la plus élevée sur la base des critères définis par le cahier des charges.

Ceci étant exposé, les parties ont convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 8 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est repris dans les mêmes termes :

« Article 8

Organisme recommandé

À l'issue d'un appel d'offres répondant à l'ensemble des critères définis par l'article L. 912-1, II, du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signataires ont choisi de recommander aux employeurs du notariat, l'APGIS, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 12, rue Massue, 94684 Vincennes Cedex, pour assurer la couverture de complémentaire frais de santé des salariés.

Un contrat conforme aux dispositions du présent accord, auquel les employeurs peuvent adhérer dans les conditions ci-après définies, est conclu entre l'APGIS et les partenaires sociaux signataires. »

Article 2

Les articles 9.1 et 9.2 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité, dans leur rédaction issue de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 19 octobre 2017, sont abrogés et remplacés par les articles suivants :

« 9.1. Taux de cotisation

Les taux de cotisation appelés par l'organisme recommandé pour les bénéficiaires à titre obligatoire et correspondant aux garanties définies à l'article 5 ci-dessus sont fixés comme suit :

- salarié affilié au régime spécial de la CRPCEN :
 - adhérent seul : 1,28 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 1,35 % au 1^{er} janvier 2020 et 1,42 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,92 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 2,02 % au 1^{er} janvier 2020 et 2,13 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- salarié affilié au régime obligatoire local de l'Alsace-Moselle :
 - adhérent seul : 0,86 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 0,90 % au 1^{er} janvier 2020 et 0,95 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 1,30 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 1,37 % au 1^{er} janvier 2020 et 1,44 % au 1^{er} janvier 2021 ;
- salarié affilié au régime général de la sécurité sociale :
 - adhérent seul : 1,76 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 1,86 % au 1^{er} janvier 2020 et 1,96 % au 1^{er} janvier 2021 ;
 - adhérent avec ayants droit à charge : 2,66 % du plafond de la sécurité sociale au 1^{er} janvier 2019, 2,80 % au 1^{er} janvier 2020 et 2,95 % au 1^{er} janvier 2021.

Ces taux incluent la taxe sur les contrats d'assurance de 13,27 % ainsi que des chargements de 8 %.

9.2. Évolution des cotisations et des garanties

Les taux de cotisation précisés à l'article 9.1 ci-dessus sont garantis par l'organisme recommandé jusqu'au 31 décembre 2021, hors évolutions législatives et réglementaires.

À l'issue de cette période, et en fonction de l'équilibre financier du régime, les garanties et/ou les cotisations pourront faire l'objet d'un ajustement négocié par les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, après présentation des comptes par l'organisme recommandé. Dans cette hypothèse, l'organisme recommandé s'engage à plafonner les augmentations annuelles liées à un éventuel déficit à 5 %. »

Article 3

L'article 12 de l'accord de branche du 9 septembre 2015 précité est abrogé et remplacé l'article suivant :

« Article 12

Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme recommandé

Le contrat conclu entre les partenaires sociaux signataires du présent accord et l'organisme recommandé peut être résilié par lettre recommandée avec avis de réception chaque année à la date anniversaire de la prise d'effet dudit contrat :

- par les partenaires sociaux suscités, sous réserve de respecter un préavis de 2 mois ;
- par l'organisme recommandé, sous réserve de respecter un préavis de 12 mois. »

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 20 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale
IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ

AVENANT N° 2018-01 DU 5 JUILLET 2018
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1851178M
IDCC : 1987

Entre :

SIFPAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que la branche a pour mission de négocier dans l'intérêt des entreprises, avec une attention particulière pour celles de moins de 50 salariés, et des salariés couverts par la CCN des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

La loi définit les domaines et les conditions dans lesquels les partenaires sociaux doivent ou peuvent négocier.

À cet égard, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels mais aussi les ordonnances du 22 septembre 2017 comportent différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Mise en place de la CPPNI

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987), de définir ses missions, sa composition et son fonctionnement.

Pour tenir compte de cette nouvelle instance, les parties conviennent de modifier à la marge les stipulations des articles 8 et 74 de la convention collective nationale.

Les règles relatives aux autres instances paritaires de la branche (CPNEFP) demeurent inchangées.

L'article 8 est ainsi rédigé :

« Article 8

*Composition des réunions paritaires. – Participation aux assemblées syndicales. –
Permanents syndicaux*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée d'un collège "salariés" comprenant cinq membres maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national.

Les autres commissions paritaires (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle notamment) sont composées, sauf accord dérogatoire particulier, d'un collège "salariés" comprenant deux membres maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national.

Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale ou d'un organisme à caractère paritaire officiel, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins 3 jours à l'avance, d'une convocation écrite nominative. Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas de façon grave la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. En cas de refus, la réponse lui sera donnée par écrit dans les 24 heures suivant le dépôt de la demande.

Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés participant à une réunion paritaire décidée entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention. Ces autorisations seront délivrées dans les limites déterminées par lesdites organisations, d'un commun accord, notamment en ce qui concerne le nombre de délégués et la durée des réunions. Dans ce cas particulier, les intéressés, nominativement désignés, seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé, et leurs frais de déplacement leur seront remboursés par les organisations syndicales patronales, signataires ou adhérentes, lorsque le délégué fait partie d'une entreprise adhérente à une desdites organisations syndicales et, directement à l'intéressé par l'entreprise dont il fait partie, dans le cas contraire.

Dans l'un et l'autre cas, le remboursement des frais de déplacement s'effectue au même taux et aux mêmes conditions que les remboursements des frais de déplacement attribués aux délégués des membres participant aux assemblées générales de l'organisme de protection sociale complémentaire et de prévoyance de la branche.

Sur la demande des intéressés, des avances sur leurs frais de déplacement leur seront versées par leur employeur.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur, dans les mêmes conditions que celles figurant dans le troisième paragraphe du présent article, et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Lorsqu'un salarié quitte son employeur pour exercer des fonctions de permanent dans une organisation syndicale pendant une durée n'excédant pas 3 ans, il pourra, lorsque ses fonctions prendront fin, et à condition d'en faire la demande écrite, bénéficier pendant un délai de 6 mois, d'une priorité de réembauchage dans un emploi correspondant à son ancien poste ou un emploi équivalent après une période de mise à niveau si elle s'avérerait nécessaire.

Dans l'hypothèse où il est réembauché, il garde son ancienneté.

Des autorisations d'absence pourront également être accordées aux salariés appelés à participer à des sessions d'études ou de formation sociale ou économique. Dans ce cas, les demandes d'autorisation devront être déposées au moins 15 jours à l'avance. »

L'article 74 est ainsi rédigé :

« Article 74

Commission de conciliation

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation à laquelle est obligatoirement soumis, en vue de son règlement amiable, tout différend collectif ou individuel qui n'aurait pas été réglé sur le plan de l'entreprise et qui aurait surgi au sujet de l'application de la présente convention collective ainsi qu'à propos de tout autre point non traité dans celle-ci.

Le secrétariat de cette commission est situé au siège de l'organisation patronale, dont l'adresse est actuellement située : Tour de l'Horloge, 4, place Louis-Armand, 75603 Paris Cedex 12.

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège “salariés” comprenant deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres au plus ;
- un collège “employeurs” comprenant un même nombre total de représentants des organisations d'employeurs signataires.

Les commissaires sont désignés respectivement par chacune des organisations intéressées.

Ils sont convoqués, par le secrétariat, individuellement par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre est adressée :

- pour les commissaires patronaux : à leur adresse commerciale ;
- pour les commissaires salariés : à l'adresse indiquée à cet effet par l'organisation syndicale au moment de leur désignation.

Leur présence aux réunions de la commission est obligatoire. Cependant, en cas d'empêchement, tout commissaire peut se faire représenter par un remplaçant auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit. Ce remplaçant peut notamment être tout autre commissaire du même collège. »

Les règles relatives aux articles 75 à 79 relatives au fonctionnement de la commission de conciliation demeurent inchangées.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2. Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
3. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
4. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de

travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

5. Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 3

Composition et fonctionnement de la CPPNI

3.1. Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant 5 membres au maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national ;
- d'un collège « employeurs » d'un même nombre total de membres, désignés par l'organisation patronale représentative au niveau de la branche.

La présidence de la CPPNI de la branche est assurée par un représentant de la délégation patronale.

La CPPNI peut fonctionner en groupe technique restreint. Sauf accord dérogatoire, le collège « salariés » comprend alors deux membres maximum par organisation syndicale représentative sur le plan national. Le collège « employeurs » comprend un nombre équivalent de membres.

3.2. Modalités de fonctionnement de la CPPNI

3.2.1. Calendrier

Chaque année, la CPPNI définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

3.2.2. Réunions

La CPPNI se réunit autant de fois qu'elle le juge nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile, en vue de mener les négociations collectives de branche.

Pour permettre un dialogue social efficace et de qualité, les parties à la négociation s'efforcent de conserver la même composition pour leur délégation du début à la fin de la négociation. Il peut être prévu que certaines réunions s'effectuent sous la forme de groupe de travail.

3.2.3. Convocation

La convocation contient l'ordre du jour déterminé par le président de la CPPNI en concertation avec la délégation du collège « salariés ».

Elle est adressée par courrier numérique, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion prévue, accompagnée des documents utiles à la négociation.

3.3. Temps passé aux réunions et frais de déplacement

Conformément aux stipulations de l'article 8 de la convention collective nationale des autorisations d'absences sont accordées aux salariés participant aux réunions de la CPPNI et le temps passé aux réunions de la CPPNI est rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif.

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues par le courrier du 27 décembre 1976 et par l'article 8 de la convention collective nationale.

Article 4

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche transmettent à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse postale et numérique de la CPPNI de la branche des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) est la suivante :

SIFPAF, syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France, Tour de l'Horloge, 4, place Louis-Armand, 75603 Paris Cedex 12, sifpaf@cfsi-sifpaf.org.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicable.

Article 5

Réunion en commission paritaire d'interprétation

La CPPNI peut être saisie pour interprétation par :

- un employeur ou un salarié ou par une organisation syndicale ou professionnelle relevant du périmètre de la branche ;
- l'un de ses membres ;
- une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Le fait pour les parties de soumettre leur différend à la CPPNI implique qu'elles se présentent de bonne foi et pensent qu'un règlement amiable est possible. Simultanément, elles renoncent définitivement, en cas d'accord, à leurs droits nés du différend qui les opposait.

L'avis d'interprétation a un caractère obligatoire.

La commission est saisie par l'envoi d'un mémoire en lettre recommandée à l'adresse de la CPPNI, indiquant de façon précise et détaillée l'accord, la clause ou l'article à interpréter lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation.

La commission se réunit dans un délai maximum de 3 mois à partir du jour de la réception du mémoire de saisine complet.

Le président de la commission convoque les auteurs de la demande et les membres de la commission par tout moyen en leur indiquant le jour, l'heure et le lieu de la réunion.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche peuvent siéger à la CPPNI réunie en commission d'interprétation. Toutefois, seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ont voix délibérative.

Les personnes directement parties prenantes, c'est-à-dire membres de l'entreprise concernée, ne peuvent siéger à la commission saisie pour interprétation.

Le ou les auteurs de la demande ainsi que les parties intéressées peuvent être entendus par la commission soit contradictoirement, soit séparément si cette dernière le juge opportun. Ils peuvent se faire assister par un avocat ou un défenseur mais ne peuvent se faire représenter.

Les séances de cette commission ne sont pas publiques. Les débats sont confidentiels. La commission délibère hors la présence des parties.

Les avis sont adoptés par accord entre le collège « employeurs » et la majorité des organisations syndicales de salariés présentes composant le collège « salariés ». En cas de position commune entre le collège patronal et le collège salarié, un procès-verbal de l'avis adopté est établi.

L'avis de la commission portant interprétation des dispositions de la convention collective nationale ou de ses annexes a valeur d'avenant. Il s'impose à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la convention collective nationale ainsi qu'aux juridictions.

L'avis est annexé à la convention collective nationale concernée et déposé auprès des services compétents.

À défaut d'accord, le procès-verbal établi informe l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune et expose les différents points de vue exprimés.

Le procès-verbal d'interprétation est communiqué aux parties sur leur demande expresse dans un délai maximum de 45 jours.

Article 6

Dispositions finales

6.1. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il modifie les articles 8 et 74 de la convention collective.

6.2. Suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

6.3. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

6.4. Champ d'application. – Publication. – Extension

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du 3 juillet 1997 et de son avenant n° 2008-02 du 10 juin 2008.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'AVENANT DU 2 OCTOBRE 2017
RÉVISANT L'ACCORD ÉTENDU DU 3 DÉCEMBRE 1997 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DU PARITARISME ET AU FINANCEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1851186M
IDCC : 1996

Entre :

FSPE,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective ;

Vu l'avenant du 2 octobre 2017 portant révision de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant du 2 octobre 2017 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 15 JANVIER 2018
RELATIF AU MONTANT DES FRAIS D'ÉQUIPEMENT

NOR : ASET1851185M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national du 15 janvier 2018 relatif au montant des frais d'équipement dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2 de l'accord collectif national du 15 janvier 2018 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en

considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 24 SEPTEMBRE 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 15 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES
NOR : ASET1851184M
IDCC : 1996

Entre :

FSPF ;

USPO,

D'une part, et

CFTC santé sociaux ;

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national du 15 janvier 2018 relatif aux salaires dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4 de l'accord collectif national du 15 janvier 2018 susvisé est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas. »

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter du 24 septembre 2018 et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en

considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PLAN D'ÉPARGNE
INTERENTREPRISES ET PARTICIPATION

NOR : ASET1851197M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a incité les branches à ouvrir une négociation sur la participation pour encourager les très petites et petites entreprises (TPE) à accéder à l'épargne salariale.

C'est dans ce contexte que le collège patronal de la branche a fait part de sa volonté d'aboutir à la mise en place d'un accord visant à inciter les très petites, petites et moyennes entreprises à s'orienter vers l'épargne salariale, notamment pour participer au renforcement du pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Un tel dispositif présente l'avantage de permettre l'attraction et la fidélisation des salariés auprès des TPE/PME par l'épargne salariale, alors même que de tels dispositifs sont souvent mis en place uniquement dans les grandes entreprises.

Il a été rappelé, à cet égard, que les entreprises de moins de 50 salariés représentent, selon les statistiques disponibles, environ 96 % des entreprises de la branche.

Les signataires du présent accord ont ainsi entendu rappeler l'intérêt qu'ils portent à ces entreprises et à leurs salariés.

Afin de mettre en place un dispositif d'incitation des TPE/PME à l'épargne salariale, au travers d'un plan d'épargne interentreprises (PEI) faisant office d'accord de participation, la branche a entendu retenir l'accord type, spécialement dédié aux entreprises de moins de 50 salariés, tel que défini par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

C'est au regard du calendrier paritaire de négociation de branche, des échanges paritaires intervenus avec la direction générale du travail et de l'appel d'offres concurrentiel initié pour déterminer les contours de la présente offre conventionnelle, que le présent accord a été négocié et conclu en commission paritaire dans les termes visés ci-après.

PARTIE 1

DISPOSITIONS LIMINAIRES

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention règle, dans les territoires métropolitains et départements d'outre-mer, les rapports entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, services, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique, de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attribution de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueil en gare ou aéroport et visite de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenue publicitaire.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines de terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse de données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation de linéaires : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigation destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Champ d'application matériel

Article 2.1

Application volontaire de l'accord type aux entreprises de moins de 50 salariés

Conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord type s'applique aux entreprises visées à l'article 1^{er} qui ont un effectif de moins de 50 salariés.

Facultative, l'application du présent accord type par une entreprise est subordonnée à la souscription unilatérale de l'employeur qui souhaite adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI) décrit ci-après.

Cette souscription résulte d'une démarche volontaire de l'employeur réalisée au travers d'un document unilatéral visé dans l'article 25 du présent accord.

Un modèle de bulletin de souscription est annexé au présent accord (annexe 1).

Ce document unilatéral reprend l'ensemble des choix laissés à l'employeur pour la mise en œuvre du présent accord type qui instaure un PEI et un régime de participation.

Parallèlement, les salariés de l'entreprise sont informés par tout moyen du contenu de ce document unilatéral ainsi que des modalités de sa consultation.

Article 2.2

Cessation des effets de l'accord type en cas de dépassement du seuil de 50 salariés

Toute entreprise appliquant le présent accord type et qui dépasse l'effectif de 50 salariés au cours d'une période de 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers exercices sort de son champ d'application.

Dans la mesure où le présent accord met en œuvre un dispositif d'épargne salariale, la sortie d'une entreprise dans ces conditions ne produira pas immédiatement d'effets.

Ainsi, dans l'hypothèse d'un dépassement du seuil susvisés, le document unilatéral émis par l'employeur et valant souscription sera caduc au terme de l'exercice au cours duquel ce dépassement est constaté.

Les entreprises concernées par ce dépassement de seuil se trouveront alors dans l'obligation d'appliquer les dispositions de l'article L. 3322-2 du code du travail.

Le délégué de gestion du dispositif, dûment informé de ce dépassement, apportera tout conseil utile aux entreprises concernées.

PARTIE 2

ALIMENTATION DU PEI PAR LA PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Article 3

Définition du régime de participation applicable

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

Ces entreprises peuvent décider de s'y soumettre volontairement par l'intermédiaire du présent accord type, conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail.

L'application du présent accord type vaut adhésion au PEI et mise en place de la participation dans l'entreprise, conformément à l'article L. 3333-2 du code du travail.

La participation étant liée aux résultats de l'entreprise, elle n'existe que dans la mesure où ceux-ci permettent de dégager une réserve de participation positive. Ces sommes sont aléatoires car calculées en fonction des résultats économiques de l'entreprise.

Lorsqu'elles reviendront aux salariés en application du présent accord, ces sommes ne constitueront pas un élément de salaire et ne pourront pas être considérées comme un avantage acquis.

Article 4

Calcul de la réserve spéciale de participation

Les signataires ont entendu retenir la formule légale de calcul de la réserve spéciale de participation (RSP) définie par l'article L. 3324-1 du code du travail et les textes pris pour son application.

Le calcul de cette réserve varie toutefois en fonction du régime fiscal de l'entreprise concernée, selon qu'elle relève de l'impôt sur les sociétés (IS) ou de l'impôt sur le revenu (IR).

Compte tenu de la formule de calcul de cette réserve, il se peut qu'aucune somme ne soit à attribuer aux bénéficiaires sur un exercice donné.

Article 4.1

Entreprises relevant de l'impôt sur les sociétés

La somme éventuellement attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au titre de chaque exercice, est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de cette somme s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par l'article L. 3324-1 du code du travail.

Ce calcul s'opère par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation appelle des précisions quant aux valeurs qu'elle implique :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au *b* du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *septies*, 44 *octies*, 44 *octies* A, 44 *undecies* et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant, calculé avant déduction des crédits d'impôt. Le montant du bénéfice net est attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou service des impôts dans le cas contraire.

« C » représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou le service des impôts dans le cas contraire, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*. Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont, le cas échéant, investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

« S » représente les salaires versés au cours de l'exercice.

« VA » représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

Article 4.2

Entreprises relevant de l'impôt sur le revenu

La somme attribuée aux bénéficiaires du régime de participation, au titre de chaque exercice, est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Le calcul de la RSP s'effectue conformément à la formule de droit commun définie par les articles L. 3324-1 et L. 3324-3 du code du travail.

Ce calcul s'opère par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 \times (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Cette équation appelle des précisions quant aux valeurs qu'elle implique :

« B » représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 *sexies*, 44 *sexies* A, 44 *octies* et 44 *undecies* du code général des impôts. Il s'entend du total des quotes-parts de bénéfice net revenant aux associés, déterminées par application de l'article D. 3324-8 du code du travail. Le montant du bénéfice net est attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou service des impôts dans le cas contraire.

« C » représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant ainsi obtenu est augmenté des avances en compte courant faites par les associés ; la quotité des avances à retenir au titre de chaque exercice est égale à la moyenne algébrique des soldes des comptes courants en cause tels que ces soldes existent à la fin de chaque trimestre civil inclus dans l'exercice considéré. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes s'il existe ou le service des impôts dans le cas contraire, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte *pro rata temporis*. Le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont le cas échéant investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

« S » représente les salaires versés au cours de l'exercice.

« VA » représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôt.

Article 5

Bénéficiaires

La réserve spéciale de participation afférente à un exercice est répartie entre tous les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Conformément à l'article L. 3323-6 du code du travail, les dirigeants sociaux et chefs d'entreprise ainsi que le conjoint du chef d'entreprise, s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, ont également vocation à bénéficier de la répartition de la participation, sous réserve de la condition d'ancienneté susvisée.

Article 6

Répartition entre les bénéficiaires

Article 6.1

Critères de répartition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-5 du code du travail, les entreprises adhérentes au PEI appliquent, au choix, les présents critères de répartition individuelle à l'accord de participation :

- d'une répartition de la réserve uniquement proportionnelle aux salaires perçus par le bénéficiaire au cours de l'exercice de référence (critère 1, article 6.1.1 ci-après) ;
- d'une répartition de la réserve uniquement proportionnelle à la durée de présence du bénéficiaire au cours de l'exercice de référence (critère 2, article 6.1.2 ci-après) ;
- d'une répartition uniforme de la réserve (critère 3, article 6.1.3 ci-après) ;
- d'une répartition de la réserve appliquant conjointement les critères de salaires perçus et de temps de présence au cours de l'exercice de référence (critère 4, article 6.1.4 ci-après).

L'employeur effectue ce choix dans le cadre du bulletin de souscription annexé au présent accord (annexe 1).

Article 6.1.1

Répartition proportionnelle aux salaires

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la répartition se fait sur la base du salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un maximum de 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale. Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjoints associés ou collaborateurs mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et sans pouvoir dépasser le plafond applicable aux salariés.

Article 6.1.2

Répartition proportionnelle à la durée de présence au cours de l'exercice

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, en fonction de la durée de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise.

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Article 6.1.3

Répartition uniforme

La réserve spéciale de participation (RSP) est répartie entre les bénéficiaires pour sa totalité, de manière uniforme.

Chaque bénéficiaire reçoit une quote-part de participation identique, indifféremment du montant de sa rémunération annuelle ou de sa durée de présence au cours de l'exercice de référence (sous réserve du respect de la condition d'ancienneté ouvrant le droit au bénéfice de l'accord de participation).

Article 6.1.4

Répartition en application conjointe des critères de salaire et de durée de présence

La réserve spéciale de participation (RSP) peut être répartie entre les bénéficiaires pour partie proportionnellement aux salaires perçus par chacun d'eux au cours de l'exercice de référence et pour partie en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de cet exercice.

Sont assimilés à une période de présence les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise.

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel.

Pour les congés de maternité ou d'adoption, les absences provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle ainsi que les heures chômées au titre d'une période d'activité partielle de l'entreprise, la partie de la réserve répartie proportionnellement au salaire est calculée sur le salaire qui aurait été versé si le salarié concerné avait travaillé.

Les salaires servant de base à la répartition ne sont pris en compte, pour chaque bénéficiaire, que dans la limite d'une somme égale à un maximum 4 fois le plafond annuel retenu pour la détermination des cotisations de sécurité sociale.

Cette limite est calculée au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Pour les dirigeants sociaux, chefs d'entreprise et conjoints associés ou collaborateurs mentionnés à l'article « bénéficiaires » du présent accord, le salaire à retenir pour la répartition s'entend de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et sans pouvoir dépasser le plafond applicable aux salariés.

Article 6.2

Supplément de participation

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-9 du code du travail, le chef d'entreprise peut décider du versement d'un supplément de participation au titre de l'exercice clos.

Il est entendu qu'un tel supplément, qui est facultatif, ne peut être décidé et versé que si la réserve spéciale de participation est positive.

Si la réserve spéciale de participation est nulle, il ne peut donc pas y avoir de supplément.

Le montant de cet éventuel supplément est librement fixé par l'employeur dans la limite du plafonnement global des droits individuels visés à l'article 6.3 ci-après.

Le supplément étant un choix discrétionnaire de l'employeur, la décision de le verser sur un exercice donné n'ouvre pas droit pour les bénéficiaires à un supplément sur un autre exercice.

Si un supplément de participation est décidé, seuls les bénéficiaires présents dans l'entreprise au cours de l'exercice de référence peuvent y prétendre.

La décision de l'employeur de verser un supplément s'opère par principe selon les modalités de répartition qu'il a retenues pour le versement de la réserve spéciale de participation.

Cette décision est nécessairement écrite. Un modèle de décision unilatérale de versement facultatif de supplément de participation est annexé au présent accord type (annexe 3).

Si l'employeur souhaite verser ce supplément de participation selon des critères de répartition différents de ceux retenus pour le versement de la réserve spéciale de participation, ce dernier est invité à prendre contact avec le délégataire de gestion.

En tout état de cause, le supplément doit être versé au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

Article 6.3

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire au titre de la participation ne peut, pour un exercice donné, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les bénéficiaires n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

Article 6.4

Sort des droits excédentaires

Les sommes de la réserve spéciale de participation (RSP) qui n'auraient pu être mises en distribution en raison du plafond individuel de perception sont réparties entre les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel visé à l'article précédent.

S'il subsiste encore un reliquat alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond de droits individuels, ce reliquat demeure dans la réserve spéciale de participation (RSP) pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 7

Disponibilité des droits

Article 7.1

Principe d'indisponibilité des droits issus de la participation

Sauf si le bénéficiaire demande le versement immédiat de tout ou partie de ses droits, les droits constitués en vertu du présent accord ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de 5 ans, courant à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Chaque bénéficiaire recevra lors de chaque répartition, par courrier postal et/ou information mise à disposition sur son espace client, un document mentionnant le montant de ses droits sur la réserve spéciale de participation (RSP) et le montant dont il peut demander le versement immédiat et lui demandant de faire connaître son choix entre le versement immédiat et le blocage de ces droits.

À défaut de réponse dans un délai de 15 jours courant à compter de l'information du bénéficiaire, attestée par le cachet de la poste ou date de réponse en ligne horodatée, la totalité de ses droits sera alors affectée d'office sur le support de placement prévu par défaut à l'annexe 2.

En cas d'envoi postal, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le surlendemain de son expédition, le cachet de la poste faisant foi.

En cas d'information mise à disposition sur son espace client, chaque bénéficiaire est présumé avoir reçu le document le lendemain du jour de publication, horodatage de l'information faisant foi.

Les droits ayant fait l'objet d'une demande de versement immédiat sont versés aux bénéficiaires avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complète le versement par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Article 7.2

Cas de déblocage anticipé

Les droits dont le bénéficiaire n'aura pas demandé le versement immédiat seront toutefois négociables ou exigibles avant l'échéance de la période d'indisponibilité, lors de la survenance de l'un des cas de déblocage anticipé prévu par la loi et décrit ci-après à l'article 20.2.

Article 8

Modalité de gestion des droits

Sous déduction, le cas échéant, de la part dont les bénéficiaires ont demandé le versement immédiat dans les conditions susvisées, les sommes correspondant aux droits individuels des bénéficiaires sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, affectées à des comptes ouverts à leur nom dans le PEI prévu par le présent accord.

L'affectation au PEI doit être réalisée avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise sera redevable d'un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Lors de chaque répartition de la participation, chaque bénéficiaire choisit individuellement entre les formules proposées par le prestataire retenu pour la gestion du plan d'épargne interentreprises (PEI) pour les droits dont il n'a pas demandé le versement immédiat.

Les intérêts sont réinvestis dans le fonds, où ils sont capitalisés annuellement avec le principal.

Article 9

Information des bénéficiaires

Article 9.1

Information collective

Le personnel est informé de l'application éventuelle du présent accord par voie d'affichage sur les panneaux prévus à cet effet et/ou par sa mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise s'il existe ou encore, par tout autre moyen d'information permettant de donner date certaine.

Les instances représentatives du personnel, si elles existent dans l'entreprise qui entend appliquer le présent accord type, sont également informées par l'employeur préalablement à sa mise en œuvre.

Chaque année, dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente aux instances représentatives du personnel un rapport d'éléments statistiques comportant notamment des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à la réserve spéciale de participation.

Le délégataire de gestion du dispositif tient à la disposition de l'entreprise ces éléments statistiques.

Article 9.2

Information individuelle

Lors de son arrivée dans l'entreprise, tout membre du personnel reçoit un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs en vigueur dans l'entreprise.

Un livret de référence, ou guide de l'épargnant, conforme aux termes du présent accord est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

Tout bénéficiaire reçoit, lors de chaque répartition, un document d'information qui indique notamment :

- le montant global de la réserve spéciale de participation (RSP) pour l'exercice clôt ;
- le montant des droits qui lui sont attribués au titre de la participation ;
- le montant dont il peut demander en tout ou partie le versement immédiat ;
- le délai dans lequel il peut formuler son choix ;
- l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits, ainsi que le délai dans lequel peut être formulée cette demande ;
- le montant de la CSG et de la CRDS applicables ;
- la date à laquelle ces droits sont négociables ou exigibles à défaut de demande de versement immédiat ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai de blocage ;
- les modalités d'affectation des sommes attribuées au titre de la participation, selon les modalités indiquées à l'article 8 susvisé ;
- en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues à l'accord de participation.

Ce document est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

Article 9.3

Départ du salarié de l'entreprise

Lorsqu'un membre du personnel, titulaire d'une créance sur la réserve spéciale de participation (RSP), quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la totalité de ses droits ait pu être liquidée à la date de son départ, ce salarié précise, le cas échéant, l'adresse à laquelle devront être envoyés les avis et les sommes lui revenant et l'informe qu'il sera avisé en temps utile des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire.

En outre et conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout bénéficiaire quittant l'entreprise reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Cet état récapitulatif est établi par le délégataire de gestion retenu par la branche.

Article 10

Prise d'effet et durée de l'application du régime de participation

Le présent dispositif de participation volontaire s'appliquera pour la première fois aux résultats de l'exercice au cours duquel l'employeur formalise sa décision de souscription prévue à l'article 2 du présent accord.

La durée de l'application du régime de participation est de 2 années renouvelables ensuite par tacite reconduction annuelle (par exercice) et ce sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes au moins 3 mois avant la date de son échéance.

En cas de mise en cause de sa décision unilatérale d'appliquer le présent accord type, l'employeur devra respecter un préavis minimal de 3 mois précédant la date de tacite reconduction (date de début de l'exercice comptable).

Préalablement à l'application de l'accord type, l'employeur informera préalablement les salariés et, si elles existent, les instances représentatives du personnel de la mise en cause de l'application volontaire du régime d'épargne salariale institué par le présent PEI.

L'employeur procédera à la notification de cette mise en cause auprès, d'une part, du délégataire de gestion choisi par la branche et, d'autre part, de la DIRECCTE compétente en fonction de la localisation de son siège social, en complétant le formulaire disponible sur le portail Tél'accords accessible à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Article 11

Contestations

Le montant du bénéfice net et des capitaux propres, attesté par le commissaire aux comptes lorsqu'il existe ou le service des impôts, ne peut être remis en cause.

En cas de litige portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord et son application par décision unilatérale dans l'entreprise, les parties s'engagent, avant d'avoir recours aux juridictions compétentes, à définir par écrit de façon précise l'objet du litige et à se rencontrer pour tenter de le résoudre à l'amiable.

L'une des parties peut, dans ce cadre, saisir la branche dans sa formation compétente pour interpréter les termes du présent accord.

Il est rappelé que les litiges portant sur le montant des salaires déclarés à l'administration fiscale ou de la valeur ajoutée sont du ressort des juridictions compétentes en matière d'impôts directs, les autres litiges étant du ressort du tribunal d'instance ou de grande instance.

PARTIE 3

GESTION DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

Article 12

Définition du plan d'épargne interentreprises

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) est un système d'épargne collectif et facultatif ouvrant aux membres du personnel des entreprises adhérentes la faculté de participer à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Les sommes versées sont temporairement bloquées. En contrepartie, des exonérations sociales et fiscales sont attachées au plan d'épargne interentreprises (PEI).

Article 13

Bénéficiaires

L'adhésion au présent PEI est facultative et est ouverte à tous les salariés de l'entreprise, qui justifient d'une durée minimum d'ancienneté de 3 mois.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail, consécutifs ou non, exécutés au cours de l'exercice considéré et des 12 mois qui le précèdent.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, peuvent adhérer au PEI les dirigeants titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisant à l'assurance chômage, exerçant une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et recevant à ce titre une rémunération distincte.

Dans les entreprises, dont l'effectif habituel comprend au moins un salarié (en sus du dirigeant lui-même) et au plus 250 salariés, pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des trois derniers

exercices, les dirigeants ainsi que leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux, peuvent bénéficier du plan dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus, les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les participants ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à verser au plan, pour autant qu'ils aient adhéré avant leur départ en retraite ou préretraite et n'aient pas retiré à ce moment l'ensemble de leurs avoirs. Ils ne peuvent plus prétendre à l'abondement de l'entreprise.

Les anciens participants autres que les retraités et préretraités peuvent rester adhérents au PEI sans pouvoir continuer à effectuer des versements sur le PEI, à l'exception du versement de l'intéressement et de la participation afférent à la dernière période d'activité intervenant avant leur départ.

Le premier versement au PEI accompagné du bulletin de souscription entraîne de fait l'adhésion du salarié au plan.

Article 14

Alimentation du plan

Le financement du plan d'épargne interentreprises (PEI) est assuré au moyen des ressources suivantes :

- versement de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- versements volontaires facultatifs des adhérents, dans les conditions indiquées à l'article « versements des adhérents » ;
- versements complémentaires facultatifs des entreprises adhérentes, dans les conditions indiquées à l'article « aide des entreprises » ;
- versement de tout (ou partie) de la prime d'intéressement, si elle existe, dans les conditions indiquées à l'article « versement des participants » ;
- versement de droits inscrits à un compte épargne-temps (CET) ;
- transfert de parts d'autres fonds communs de placement ;
- transfert de comptes courants bloqués provenant de la participation en cours d'indisponibilité.

La modification de la nature des sommes pouvant être versées sur le PEI, y compris lorsqu'elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Lorsque cette modification intervient en dehors de la conclusion d'un avenant au présent accord, les entreprises adhérentes seront informées par courrier recommandé avec avis de réception de la modification apportée au plan.

Le plan d'épargne interentreprises sera valablement modifié si la majorité des entreprises adhérentes au plan ne s'y oppose pas dans le délai de 1 mois suivant la date d'envoi du courrier recommandé. Le plan d'épargne interentreprises ainsi modifié sera applicable, pour chaque entreprise, à compter du premier exercice suivant la date d'envoi de l'information.

L'avenant de modification sera déposé dans les mêmes conditions que le présent accord.

Article 15

Versements des participants

Chaque participant peut effectuer volontairement les versements qu'il désire.

Les versements volontaires annuels du participant au plan d'épargne interentreprises (PEI) ne peuvent excéder 1/4 de sa rémunération annuelle.

Les versements volontaires annuels du participant ne peuvent excéder 1/4 de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente pour les dirigeants sociaux et chefs d'entreprise visés à l'article L. 3332-2 du code du travail.

Les versements volontaires annuels du participant ne peuvent excéder 1/4 du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour le conjoint associé ou collaborateur visé à l'article L. 3332-2 du code du travail qui n'a perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement.

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement, ce plafond de versements est égal au quart du montant annuel du plafond de sécurité sociale.

Pour les entreprises qui adhèrent au présent accord et qui disposent d'un accord d'intéressement, il est entendu que chaque participant peut décider d'affecter au PEI tout ou partie de l'intéressement qui lui est attribué en application d'un accord d'intéressement.

Article 16

Affectation de la participation aux résultats

Conformément à l'article 8 du présent accord, la part revenant à chaque bénéficiaire dans la réserve spéciale de participation (RSP) est versée à son compte individuel dans le PEI pour l'intégralité de son montant, si le bénéficiaire n'a pas formulé une demande de versement immédiat.

Lors de chaque répartition de la participation, l'entreprise concernée fera parvenir aux bénéficiaires un document mentionnant le montant de leurs droits à verser au plan et les interrogeant sur le placement choisi parmi ceux proposés par le plan d'épargne et versera les sommes correspondantes au plan d'épargne dans le délai fixé par l'accord de participation.

Article 17

Aide des entreprises et abondement

L'aide des entreprises consiste *a minima* en la prise en charge des frais de tenue de comptes-conservation détaillés en annexe.

Les entreprises adhérentes qui le souhaitent peuvent également effectuer des versements complémentaires (appelés abondements) s'ajoutant à ceux des participants dans la double limite visée ci-après.

D'une part, le taux d'abondement de l'entreprise ne peut être inférieur à 50 % de la prime de participation investie ni dépasser 300 % de cette même prime.

D'autre part, le plafond d'abondement de l'entreprise ne peut pas être inférieur à 2 % ni dépasser 8 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale bruts de CSG et CRDS.

Le montant de la prise en charge de l'éventuel abondement proposé aux salariés est laissé au choix de l'entreprise dans le cadre du bulletin de souscription visé à l'article 2 du présent accord.

Le choix de verser un abondement sur un exercice donné peut être remis en cause par l'employeur, en tout ou partie, sous réserve de procéder à l'information des salariés, des instances représentatives du personnel et de faire connaître ce choix à la DIRECCTE compétente et au délégataire de gestion choisi par la branche avant le début de l'exercice concerné et au plus tard 6 mois avant sa clôture.

Dans tous les cas, les versements faits par les participants après leur départ de l'entreprise n'ouvrent pas droit au versement complémentaire.

De même, les frais de tenue de compte-conservation de parts des participants ayant quitté l'entreprise sont à la charge exclusive de ces participants. Ces frais peuvent être perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 18

Investissement des fonds affectés au plan d'épargne interentreprises

Les sommes versées au plan d'épargne interentreprises (PEI) sont investies, au choix de chaque participant, parmi les fonds communs de placement définis en annexe du présent accord.

Les signataires rappellent leur volonté de permettre aux participants de demander à ce qu'une partie des sommes recueillies soient investies en parts ou fractions de parts du fonds commun de placement solidaire, investi dans les limites prévues à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier mais aussi dans des entreprises solidaires d'utilité sociale au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

Les informations concernant ces modalités de placement solidaire sont précisées en annexe au présent accord.

Chaque participant pourra ventiler ses versements au PEI au choix parmi les solutions de placement proposées en annexe.

Dans les cas suivants, le versement sera affecté au sein du fonds de placement comportant le profil d'investissement le moins risqué dans les conditions visées en annexe :

- le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les participants auront la possibilité de procéder à des arbitrages d'un fonds à l'autre, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Les versements des participants au plan d'épargne interentreprises (PEI), les versements libres sont effectués auprès de la société de gestion choisie par la branche.

La souscription de l'entreprise au présent PEI comporte approbation du règlement des fonds communs de placement cités en annexe 2.

Les revenus et produits des avoirs compris dans les fonds sont obligatoirement réinvestis. Il en va de même des crédits d'impôt qui leur sont attachés et dont la restitution sera demandée à l'administration par les soins du dépositaire.

La tenue du registre des sommes affectées au PEI est confiée à l'organisme prestataire choisi par la branche et visé dans l'article 23 ci-après.

Le droit d'entrée dans les fonds est à la charge des entreprises adhérentes.

La modification des différentes possibilités d'affectation, y compris si elle résulte de la modification des dispositions législatives ou réglementaires après l'institution du plan, s'effectuera selon la procédure prévue à l'article L. 3333-7 du code du travail.

Article 19

Information

Article 19.1

Information sur le plan d'épargne interentreprises

Un exemplaire à jour du règlement du plan d'épargne interentreprises (PEI) est mis à la disposition du personnel sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet et/ou sur l'intranet de l'entreprise.

Le règlement est accompagné d'une note indiquant les différentes formes de placement offertes et leurs caractéristiques en termes notamment d'actifs détenus, de rendement et de risque.

Il est entendu que c'est au délégataire de gestion choisi par la branche pour assurer la tenue des comptes qu'il revient de formaliser ces documents qui permettent l'information aux membres du personnel de l'entreprise adhérente.

Enfin, il est rappelé que le présent accord et ses annexes peuvent être consultés par tout salarié sur le site de Légifrance.

Article 19.2

Information lors de l'embauche par une entreprise adhérente

Un livret d'épargne salariale présentant le plan et les autres dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise sera remis à chaque membre du personnel à son arrivée dans chaque entreprise adhérente.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assurera la formalisation de ce livret en le mettant à la disposition des entreprises adhérentes.

Article 19.3

Information lors de chaque opération

Lors de chaque opération (souscription ou rachat ou arbitrage), un relevé nominatif indiquant le nombre de parts acquises ou rachetées et le prix de souscription ou la valeur de rachat est transmis au porteur de parts.

Celui-ci reçoit, au moins une fois par an, un relevé lui rappelant sa situation, la date de disponibilité des parts dont il est titulaire et les cas dans lesquels ses avoirs deviennent exceptionnellement disponibles.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la formalisation de ce relevé.

Article 19.4

Information au départ d'une entreprise adhérente

Conformément à l'article L. 3341-7 du code du travail, tout membre du personnel quittant une entreprise adhérente reçoit un état récapitulatif de l'ensemble de ses avoirs en épargne salariale.

Le délégataire de gestion choisi par la branche assure la formalisation de ce document.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE et de SICAV acquises continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès, ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit).

Passé ce délai, ils sont remis à la caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (en cas de décès, ce délai est de 27 ans pour les ayants droit).

Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes concernées sont acquises par l'État.

Article 20

Indisponibilité

Article 20.1

Durée de l'indisponibilité

Les parts acquises au cours d'une année civile sont disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du premier jour du sixième mois de l'année civile de leur acquisition.

Toutes les parts acquises par le versement de la part attribuée au sein de la réserve spéciale de participation acquise au salarié au cours d'un même exercice deviennent disponibles le premier jour du sixième mois du cinquième exercice annuel suivant celui de l'acquisition.

Les participants au PEI ou leurs ayants droit, et eux seuls, peuvent demander le rachat de tout ou partie des parts devenues disponibles, dont ils sont détenteurs.

Article 20.2

Cas de déblocage anticipé

Les participants salariés ou leurs ayants droit pourront cependant obtenir le déblocage anticipé de leurs droits, sur demande, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité (Pacs) lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du salarié, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- cessation du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, fin du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par le salarié, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du bénéficiaire doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, décès du conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité (Pacs), invalidité et surendettement où elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Article 21

Sort de l'épargne devenue disponible

L'épargne devenue disponible du fait soit de l'expiration du délai d'indisponibilité, soit de la survenance d'un cas de déblocage anticipé, peut au choix du participant ou de ses ayants droit :

- soit être laissée dans le PEI ;
- soit être remboursée en totalité ou en partie par paiement du rachat des parts par le fonds commun de placement.

Les demandes de remboursement et les justificatifs doivent être adressés par écrit au délégataire de gestion par la branche avec l'indication du nombre de parts dont le paiement est demandé.

Article 22

Durée et reconduction du plan d'épargne interentreprises

Le plan d'épargne interentreprises (PEI) s'applique dans les mêmes conditions que le présent accord.

Il entre ainsi en vigueur et pour une durée identique à celle de l'accord type.

PARTIE 4

DISPOSITIONS COMMUNES

Article 23

Choix des organismes prestataires pour la mise en œuvre

Au terme d'un appel d'offres public et concurrentiel, les partenaires sociaux ont fait le choix de confier :

La gestion administrative, comptable et financière des dispositifs convenus à :

HUMANIS GESTION D'ACTIFS, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

La tenue de registre et des comptes à :

IEFP ÉPARGNE SALARIALE (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Ces choix de la branche seront réexaminés au plus tard tous les 5 ans.

Article 24

Bulletin de souscription

Le bulletin de souscription à compléter et signer par l'entreprise pour adhérer tant au PEI qu'à l'accord de participation contient les précisions suivantes :

- bénéficiaires du dispositif ;
- règles de répartition de la réserve spéciale de participation ;
- frais pris en charge par l'employeur pour le fonctionnement du PEI ;
- abondement éventuellement proposé et hypothèses de versement ;
- montant de l'abondement, le cas échéant ;
- information des salariés et des instances représentatives du personnel ;
- formalités de dépôt de la souscription.

Un modèle de bulletin de souscription est annexé au présent accord.

Son utilisation est obligatoire pour les entreprises de la branche souhaitant y adhérer et sous réserve, par ailleurs, du respect des conditions de dépôt visées ci-après.

Article 25

Dépôt administratif du bulletin de souscription

Après avoir procédé à l'information des instances représentatives du personnel si elles existent et des salariés, le bulletin de souscription, actant la volonté de l'entreprise d'appliquer volontairement le présent accord type créant un PEI et un régime de participation, sera déposé par l'employeur sur la plateforme de TéléAccords disponible à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Ce dépôt permet la transmission automatique du dossier à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente.

Article 26

Information de la branche

Lors du dépôt visé à l'article 25, un exemplaire papier et signé du bulletin de souscription de l'entreprise sera également adressé à la branche par l'intermédiaire de son secrétariat technique.

Article 27

Envoi du bulletin de souscription au gestionnaire

L'organisme prestataire choisi par la branche pour la gestion administrative et financière du présent accord se verra adresser par l'entreprise un exemplaire du bulletin de souscription (annexe 1) en version papier signée.

Les formalités d'adhésion à l'organisme gestionnaire seront effectuées en conséquence.

PARTIE 5

DISPOSITIONS FINALES

Article 28

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant son extension.

Ainsi, l'ensemble de ses dispositions pourront être appliquées dès l'exercice au cours duquel l'extension ministérielle sera acquise.

Il est conclu pour une durée indéterminée, sans préjudice de la durée de la clause de réexamen visée à l'article 23 du présent accord.

Article 29

Conditions de suivi et revoyure

Les signataires conviennent de se retrouver au moins une fois par an, afin d'assurer le suivi et le pilotage du dispositif mis en œuvre par le biais du présent accord type.

Ce suivi consiste notamment en l'examen de la situation financière, administrative et comptable des fonds communs de placement entreprise (FCPE) composant le portefeuille du plan d'épargne interentreprises (PEI).

Cet examen porte également sur les encours déposés sur chacun des fonds proposés, les contrats conclus au cours de la période passée, le montant moyen de versement par salarié, le nombre total de rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il est entendu que le suivi du présent accord type est intrinsèquement lié aux reportings, dont le rapport annuel de gestion, qui seront assurés par les organismes prestataires choisis par la branche pour la mise en œuvre et le fonctionnement du présent accord et en particulier par le délégataire de gestion.

Chaque réunion paritaire de suivi sera l'occasion pour les partenaires sociaux d'apprécier l'éventuelle révision du présent accord ou des modalités de fonctionnement du plan d'épargne interentreprises (PEI) et/ou du dispositif de participation.

Article 30

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que les modalités de dénonciation du présent accord sont celles fixées par les articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. Dans cette hypothèse, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois suivant la signification de la dénonciation.

Ces dispositions sont indépendantes de la faculté dont disposent les partenaires sociaux de réexaminer, dans le respect des termes de l'article 23 susvisé, le choix du (des) organisme(s) retenus pour le déploiement et le fonctionnement de l'offre proposée par le présent accord.

Enfin, il est rappelé que les termes du présent accord type ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à la convention, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront sans délai pour en tirer les conséquences et, le cas échéant, pour formaliser un avenant de révision.

Article 31

Dépôt et demande d'extension

Les parties demanderont l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition dans le respect de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il est entendu que cette demande d'extension vise l'ensemble du présent dispositif conventionnel, y compris ses annexes.

Fait à Paris, le 10 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

BULLETIN DE SOUSCRIPTION À L'ACCORD TYPE DE LA BRANCHE P2ST

Adhésion volontaire au régime de PEI et de participation

NOM, PRÉNOM DU DIRIGEANT	
Dénomination de l'entreprise	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

L'entreprise, dûment représentée par son dirigeant susmentionné, confirme sa volonté de mettre en œuvre le dispositif de plan d'épargne interentreprises et de participation proposé par la branche des prestataires de services, dans les conditions prévues dans son règlement du 10 septembre 2018.

Les options retenues au titre de cette adhésion volontaire (accord d'entreprise le cas échéant) sont précisées ci-après.

BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF DE PEI/PARTICIPATION
--

Les bénéficiaires du présent dispositif sont :

- les salariés de l'entreprise ayant plus de 3 mois d'ancienneté ;
- le chef d'entreprise, le dirigeant social, le conjoint collaborateur ou associé.

PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

Frais pris en charge par l'entreprise

L'entreprise prend obligatoirement en charge les frais de mise en place du dispositif, les frais de tenue de compte des salariés et les droits d'entrée dus à chaque versement de la participation (et son éventuel supplément).

Abondement de l'entreprise

L'entreprise souhaite-t-elle abonder pour chaque bénéficiaire les versements des primes de participation sur le PEI ?

- ☐ Oui
☐ Non

Si oui, :

LE TAUX DE L'ABONDEMENT S'ÉLÈVE À :		LE PLAFOND DE L'ABONDEMENT S'ÉLÈVE À :	
	50 % de la prime de participation		2 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽¹⁾
	100 % de la prime de participation		4 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽²⁾
	200 % de la prime de participation		6 % du plafond annuel de la sécurité sociale ⁽³⁾

LE TAUX DE L'ABONDEMENT S'ÉLÈVE À :		LE PLAFOND DE L'ABONDEMENT S'ÉLÈVE À :	
	300 % de la prime de participation		8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (4)
(1) Soit 794,64 € en 2018. (2) Soit 1 589,28 € en 2018. (3) Soit 2 383,92 € en 2018. (4) Soit 3 178,56 € en 2018.			

PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Répartition de la réserve spéciale de participation

La répartition de la réserve spéciale de participation (RSP) entre les bénéficiaires se fera :

	Uniquement en fonction de la rémunération perçue
	Uniquement en fonction de la durée de présence sur l'exercice
	Uniquement de manière uniforme
	En fonction de la rémunération perçue (50 %) et de la durée de présence (50 %)

L'entreprise peut décider de verser un supplément lorsque la réserve spéciale de participation est positive (cf. annexe 3). Dans ce cas, l'employeur est invité à se rapprocher du teneur de comptes-conservateur de parts.

Durée de la souscription et formalités

La présente souscription a une durée minimale de 2 ans et se renouvelle ensuite annuellement par tacite reconduction. Elle peut être mise en cause dans les conditions visées par l'accord type.

Information des salariés et des instances représentatives du personnel

Les salariés et, s'ils existent, les représentants du personnel ont été informés de la mise en œuvre de l'application de l'accord type et, ainsi, du dispositif de PEI et de participation qu'il prévoit.

Formalités de dépôt de la souscription

L'entreprise procède au dépôt administratif de son bulletin de souscription dans les conditions de droit commun applicables aux accords d'entreprise, selon la méthode visée par l'article 25 de l'accord type.

L'entreprise doit également déposer un exemplaire papier signé au secrétariat technique de la branche, à savoir :

Secrétariat technique – Branche des prestataires de services
Cabinet Blanc Avocat
19, rue des Petites-Écuries, 75010 Paris.

L'entreprise doit enfin envoyer un exemplaire papier signé au délégataire de gestion administrative, à savoir :

IEFP ÉPARGNE SALARIALE – Support commercial
141, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

Fait à.....

Le.....

Pour l'entreprise
(Signature de l'employeur)

ANNEXE 2

LISTE DES SUPPORTS DE PLACEMENT

La volonté des signataires du présent accord est de proposer un choix entre des supports de placement à différents profils de risque.

Les signataires de l'accord ont choisi les fonds communs de placement (FCPE) suivants pour servir de supports aux investissements :

FCPE « HUMANIS MONÉTAIRE ISR » (fonds classé par son règlement en « monétaire ») ;

FCPE « HUMANIS FLEXI TAUX COURT ISR » (fonds classé par son règlement en « obligations et autres titres de créances libellés en euros ») ;

FCPE « HUMANIS DIVERSIFIE DÉFENSIF SOLIDAIRE » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;

FCPE « HUMANIS DIVERSIFIE ÉQUILIBRE SOLIDAIRE » (fonds solidaire multi-actifs, fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier) ;

FCPE « HUMANIS ACTIONS ISR » (fonds classé par son règlement en « actions des pays de la zone euro »).

L'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE sont précisées dans leur règlement ainsi que dans leurs documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) ci-après.

Le bénéficiaire peut effectuer des arbitrages à sa convenance et à tout moment de l'année entre les FCPE du PEI.

En cas de pluralité de choix de FCPE, le fonds par défaut est le FCPE « HUMANIS MONÉTAIRE ISR » dans les cas suivants :

- le bulletin de versement est incomplet, illisible ou erroné ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de la participation ;
- en cas de défaut de réponse ou d'option pour l'affectation de l'intéressement lors du versement de la prime d'intéressement, dans le délai prévu dans l'accord d'intéressement. Les sommes ne sont alors négociables ou exigibles qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité prévu dans le règlement dudit plan.

Les fonds communs de placement d'entreprise sont gérés par HUMANIS GESTION D'ACTIFS, siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, société anonyme au capital de 9 728 000 €, RCS : 320 921 828 Nanterre, n° agrément AMF : GP-97-20 en date du 13 mars 1997.

Le dépositaire des fonds communs de placement d'entreprise est renseigné dans les DICI figurant ci-après.

Les entreprises adhérentes délèguent la tenue des registres individuels au présent plan d'épargne IEPF ÉPARGNE SALARIALE (« TCCP »), siège social : 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff, entreprise d'investissement agréée en date du 23 décembre 2013 sous le CIB n° 11383 Y, société anonyme au capital de 20 376 960,40 €, RCS : 538 045 964 Nanterre.

Les commissions de souscription dans les FCPE sont à la charge de l'entreprise ou du bénéficiaire, en fonction des modalités arrêtées à l'adhésion.

ANNEXE 3

DÉCISION UNILATÉRALE RELATIVE AU VERSEMENT FACULTATIF D'UN SUPPLÉMENT DE PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

NOM, PRÉNOM DU DIRIGEANT	
Dénomination de l'entreprise	
Siège social de l'entreprise	
Téléphone	
N° RCS	
Code APE	

PRÉAMBULE

Il est rappelé que l'entreprise a volontairement mis en place le régime de participation prévu par l'accord type de la branche des prestataires de services conclu le 10 septembre 2018.

Dans ce cadre et conformément à l'article 6.2 de cet accord type, l'employeur a entendu, de manière facultative, verser un supplément de participation aux résultats de l'entreprise.

Article 1^{er}

Montant du supplément de participation

L'employeur, dans le respect des dispositions de l'accord type du 10 septembre 2018, a volontairement et facultativement décidé de verser un supplément de participation aux résultats de l'entreprise à hauteur de :

(...) euros.

Ce supplément est versé au titre de l'exercice : (...).

Il est rappelé que le supplément de participation, ajouté à la réserve spéciale de participation distribuée au titre de l'exercice considéré, ne peut excéder le plus élevé des plafonds visés ci-après :

- la moitié du bénéfice net comptable de l'entreprise ;
- la moitié du bénéfice net fiscal de l'entreprise ;
- le bénéfice net comptable de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal de l'entreprise diminué de 5 % des capitaux propres.

Article 2

Modalité de répartition du supplément de participation

Le supplément de participation est réparti entre les salariés bénéficiaires désignés à l'article 5 de l'accord type du 10 septembre 2018, conformément au(x) critère(s) retenu(s) par l'entreprise au sein du bulletin d'adhésion au PEI valant accord de participation volontaire.

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, au titre de la participation et du supplément de participation, ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Si le salarié n'a appartenu juridiquement à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice, ce plafond sera réduit au *pro rata temporis*.

Article 3

Versement du supplément de participation

Le supplément de participation sera versé aux bénéficiaires au plus tard le dernier jour de l'année civile de versement de la participation principale.

Les bénéficiaires sont consultés sur leur choix d'affectation conformément aux dispositions prévues par l'article 7 de l'accord type.

Article 4

Durée de la décision de verser un supplément

La présente décision de l'employeur est d'une durée déterminée : le choix de verser le supplément sur un exercice n'est pas valable que pour l'exercice concerné. Le présent document doit être rempli à chaque fois que l'employeur décide de verser un supplément de participation sur un exercice donné.

La présente décision de l'employeur prend donc effet au jour de sa signature et prend fin au dernier jour de l'année civile de versement de la participation.

Article 5

Publicité

L'entreprise informe l'ensemble du personnel de la mise en place du supplément de participation et de son contenu par tout moyen (affichage, note d'information, copie de la décision, etc.).

Une copie est adressée par l'entreprise au teneur de registre.

Fait à.....

Le.....

Pour l'entreprise

(Signature de l'employeur)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 10 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 25 SEPTEMBRE 2015
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1851199M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche a mis en place un régime conventionnel de frais de santé par l'intermédiaire d'un accord conclu le 25 septembre 2015 modifié par un avenant du 13 novembre 2017.

Ce régime mutualisé de frais de santé prévoyait une clause de recommandation d'une durée de 3 ans, pour la période allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

C'est après un appel d'offres mené conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale que les partenaires sociaux ont procédé à une nouvelle recommandation, objet du présent avenant.

Cette révision du régime collectif et obligatoire en vigueur a été l'occasion pour les partenaires sociaux de modifier et d'améliorer certaines garanties prévues par l'acte juridique fondateur.

Il est expressément entendu que le présent avenant modifie le régime mutualisé préexistant qui se voit ainsi juridiquement pérennisé, dans l'intérêt des entreprises et des salariés relevant de son champ d'application.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, maillots, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes ;
- elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d’autres circuits de distribution ;
- les actions d’optimisation linéaire : actions dont l’objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser le régime conventionnel de branche de couverture des frais de santé au regard du renouvellement de la clause de recommandation qu'il comportait à sa signature le 25 septembre 2015.

À cette occasion, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de pérenniser et de sécuriser le régime fondateur applicable depuis le 1^{er} janvier 2016 en renforçant encore la mutualisation de ce dispositif collectif et obligatoire.

Article 3

Prestations obligatoires minimales

Les prestations de la couverture du socle obligatoire (couverture base 1) devant bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire sont mentionnées dans les grilles annexées au présent avenant.

Il est rappelé que, à titre plus favorable, les entreprises couvertes par l'accord de branche modifié peuvent faire le choix d'appliquer, comme couverture collective et obligatoire, les couvertures base 2 ou base 3 visées dans les grilles annexées au présent avenant.

Ainsi, les grilles de garanties révisées et annexées au présent avenant remplacent les précédentes à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 4

Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

COTISATION DU RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE (régime général)	COTISATION (en % du salaire)	PLAFOND DE COTISATION (en €)
Base 1	1,57 %	46,00 €
Base 2	2,36 %	69,32 €
Base 3	2,82 %	82,93 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

COTISATION DU RÉGIME COLLECTIF OBLIGATOIRE (Alsace-Moselle)	COTISATION (en % du salaire)	PLAFOND DE COTISATION (en €)
Base 1	1,10 %	32,20 €
Base 2	1,65 %	48,52 €
Base 3	1,97 %	58,05 €

Les cotisations au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2 a de l'accord modifié sont fixées comme suit :

COTISATIONS DES ADHÉSIONS FACULTATIVES (en % du PMSS) – Régime général	CONJOINT	ENFANT
Base 1	0,74 %	0,41 %
Base 2	1,10 %	0,51 %
Base 3	1,32 %	0,64 %

COTISATIONS DES ADHÉSIONS FACULTATIVES (en % du PMSS.) Alsace-Moselle	CONJOINT	ENFANT
Base 1	0,52 %	0,29 %
Base 2	0,77 %	0,36 %
Base 3	0,92 %	0,45 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2 b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Pour le salarié isolé :

COTISATIONS DES COUVERTURES Optionnelles – Régime général	RÉGIME obligatoire (en % du salaire)	PLAFOND sur le régime obligatoire (en €)	OPTION À CHARGE du salarié (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,57 %	46,00 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	2,36 %	69,32 €	0,21 %

COTISATIONS DES COUVERTURES optionnelles – Alsace-Moselle	RÉGIME obligatoire (en % du salaire)	PLAFOND sur le régime obligatoire (en €)	OPTION à charge du salarié (en % du PMSS)
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	32,20 €	0,36 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option			0,57 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,65 %	48,52 €	0,21 %

Pour les ayants droit :

RÉGIME GÉNÉRAL	CONJOINT (en pourcentage du PMSS)	ENFANT
Base 1 obligatoire + base 2 en option	1,10 %	0,51 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	1,32 %	0,64 %

ALSACE-MOSELLE	CONJOINT (en pourcentage du PMSS)	ENFANT
Base 1 obligatoire + base 2 en option	0,88 %	0,39 %
Base 1 obligatoire + base 3 en option	1,10 %	0,52 %
Base 2 obligatoire + base 3 en option	0,99 %	0,49 %

Article 5

Assureurs gestionnaires recommandés. – Clause de recommandation

La clause de recommandation visée à l'article 12 de l'accord modifié est révisée comme suit :

« Article 12.1

Assureurs recommandés

En application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont décidé de recommander deux organismes assureurs pour couvrir le régime frais de santé conventionnel.

C'est à l'issue d'une procédure de mise en concurrence ayant respecté les conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les candidats que cette recommandation est intervenue.

Par conséquent en application du présent accord et compte tenu de leurs réponses à l'appel d'offres notamment vis-à-vis du principe de mutualisation, les organismes assureurs recommandés à l'unanimité des membres de la commission paritaire, à compter du 1^{er} janvier 2019 sont :

- HARMONIE Mutuelle, membre du Groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, siège social : 143, rue Blomet, 75015 Paris ;
- MALAKOFF MEDERIC PRÉVOYANCE : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

Un article 12.2, relatif à l'apérition, est ajouté à l'accord modifié comme suit :

« Article 12.2

Apérition

L'apérition du régime est confiée à l'un des coassureurs pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019.

À l'issue de cette durée, les partenaires sociaux pourront décider de confirmer l'organisme apériteur à son poste ou de confier l'apérition à un autre organisme recommandé.

La décision des partenaires sociaux sera éclairée par un bilan de l'apérition triennale établi sur la base d'un cahier des charges défini dans le protocole technique annexé au présent accord et indivisible de ce dernier.

Les partenaires sociaux ont convenu de confier l'apérition du régime pour les trois premiers exercices à l'assureur suivant :

MALAKOFF MEDERIC PRÉVOYANCE : institution de prévoyance, régie par le code de la sécurité sociale. Siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris. »

L'article 13 de l'accord modifié, relatif à la durée de la recommandation, est révisé comme suit :

« Article 13

Durée de la recommandation

Les assureurs susvisés sont recommandés pour couvrir le présent régime de frais de santé pour une durée maximale de 5 ans.

Six mois au moins avant l'échéance de cette période, les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux.

Ce réexamen pourra éventuellement entraîner un changement d'organisme(s) assureur(s) qui s'effectuera, le cas échéant, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables. »

Les partenaires sociaux rappellent expressément que toute entreprise qui ne serait pas assurée par les assureurs susvisés au 1^{er} janvier 2019 devra veiller à ce que son contrat d'assurance ou bulletin d'adhésion prévoie des garanties au moins équivalentes à celles prévues par le présent avenant.

Il est en particulier rappelé aux entreprises ayant adhéré à l'assureur recommandé au titre de la période 2016-2018 qu'elles devront veiller à disposer d'un nouveau contrat d'assurance conforme aux termes du présent avenant au 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Degré élevé de solidarité

Les signataires rappellent leur attachement aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale prévoyant la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Il est rappelé qu'un accord a été conclu le 19 avril 2016 relatif au degré de solidarité des régimes de prévoyance et de frais de santé.

Ainsi, le régime mutualisé instauré par l'accord initialement conclu le 25 septembre 2015, modifié par l'avenant du 13 novembre 2017, participe pleinement de cette politique conventionnelle de solidarité.

Article 7

Suivi du régime. – Commission paritaire nationale de santé

Au regard de la recommandation visée à l'article 5 du présent avenant, l'article 15 de l'accord modifié est révisé comme suit :

« Article 15

Commission paritaire nationale de santé

Au titre du suivi de l'application du présent accord, il est rappelé l'existence d'une commission paritaire nationale de santé.

Celle-ci est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Son rôle est de suivre l'application et l'évolution du présent accord et du régime conventionnel de frais de santé.

Au titre de ses différentes missions, il s'agira notamment de :

- piloter paritairement, à l'aide des assureurs recommandés, le régime en assurant la pérennité et l'évolution régulière du dispositif grâce à sa maîtrise technique, la prise en compte dans le temps des spécificités de la branche, l'optimisation du reste à charge des assurés et la maîtrise de la consommation.

Ce suivi s'effectuera selon un principe de pilotage à l'équilibre de chacun des périmètres du risque.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par voie de protocole ;

- faire évoluer à la hausse ou à la baisse les garanties et/ou les tarifs, en fonction de l'équilibre financier du régime, de l'existence éventuelle d'excédents ou encore d'évolutions légales ou réglementaires notamment ;
- mettre en place, à l'aide des assureurs recommandés, tout dispositif de suivi et de contrôle de l'application du présent accord, en vue notamment d'éviter toute situation de surconsommation.

Son fonctionnement est régi conformément aux dispositions conventionnelles applicables.

Elle pourra se doter d'un règlement intérieur.

Il est convenu que cette commission se réunira, dans la mesure du possible, sur un rythme équivalent à celui de la commission paritaire nationale de prévoyance, soit à raison d'une réunion tous les 2 mois, au moins deux fois par an.

Les réunions de ces deux commissions seront, autant que possible, réunies sur une même journée ou demi-journée le cas échéant.

Chaque délégation peut se faire assister par un conseiller technique. »

Article 8

Date d'effet. – Durée et dépôt

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 indépendamment de son extension.

Il est entendu que les dispositions non modifiées de l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017 restent pleinement applicables en l'état de leur dernière rédaction.

Conformément à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, il est précisé que les parties demanderont l'extension du présent avenant auprès des services du ministère compétent.

Un protocole technique et financier propre à la nouvelle recommandation est annexé au présent avenant. Ce document est indivisible de l'avenant et prend effet dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera communiqué, avec cette demande d'extension, l'ensemble des documents requis par le code de la sécurité sociale, compte tenu de la clause de désignation, objet du présent avenant.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par l'accord du 25 septembre 2015 modifié par l'avenant du 13 novembre 2017.

Le protocole technique propre à la nouvelle recommandation pourra être révisé et dénoncé dans les mêmes conditions.

Article 10

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 10 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Annexe I - Tableau des garanties du minimum conventionnel obligatoire Base 1

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Hospitalisation (1)	
Honoraires - Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	150% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	130% BR
Frais de séjour	110% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique (2)	100% FR
Transport pris en charge par la SS	100% BR
Honoraires non conventionnés y compris maternité	130% BR
Chambre particulière y compris maternité	20€ / jour
Nuitée d'accompagnement (lit + repas du soir) (moins de 16 ans et plus de 70 ans)	20€ / jour
Soins courants (1)	
Consultation visite généraliste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	120% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR
Consultation visite spécialiste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	150% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	130% BR
Actes techniques médicaux / de spécialité	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	150% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	130% BR
Radiologie	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	150% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	130% BR
Analyses	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Appareillage	
Prothèses auditives (Prises en charge par la SS)	200% BR
Orthopédie et autres prothèses (Prises en charge par la SS)	120% BR
Pharmacie et médicaments	
Pharmacie remboursée à 65%	100% BR
Pharmacie remboursée à 30%	100% BR
Pharmacie remboursée à 15%	100% BR

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Dentaire	
Soins dentaires	125% BR
Inlay Onlay	150% BR
Prothèses dentaires (remboursées SS)	185% BR
Orthodontie (remboursée SS)	185% BR
Forfait implantologie limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	300 €
Optique 1 équipement tous les 2 ans (ramené à 1 an pour les mineurs et/ou si évolution de la vue) - en complément du remboursement de la Sécurité Sociale	
Monture	130 €
Verre simple (Type 1)	70 €
Verre complexe (Type 2)	140 €
Verre très complexe (Type 3)	250 €
Lentilles (remboursées SS) - remboursement minimum à 100% BR	Forfait annuel 200 € (minimum 100% BR)
Lentilles (non remboursées SS)	
Chirurgie réfractive par an et par bénéficiaire	-
Autres	
Médecine douce (ostéopathe, acupuncteur, podologue, étio-pathe, chiropracteur, diététicien, psychomotricien, psychologue)	-
Cure thermique (remboursées SS)	-
Complément équipements post cancer post rayons/chimio	150 €
Prévention	
Tous les actes de prévention du contrat responsable pris en charge par la Sécurité Sociale	100% BR

(1) Pour les praticiens et honoraires, en secteur non conventionné, le remboursement se fera, sur le niveau de garanties des médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO et sur la base du tarif de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire du tarif d'autorité.

(2) Sans limitation de durée

OPTAM : Option Tarifaire Maîtrisé

OPTAM-CO : Option Tarifaire Maîtrisé Chirurgie Obstétrique

L'OPTAM /OPTAM-CO a remplacé, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnée à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.

SS : Sécurité Sociale

BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.

Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.

Annexe II - Tableaux des garanties Base 2

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Hospitalisation (1)	
Honoraires - Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	180% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	160% BR
Frais de séjour	110% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique (2)	100% FR
Transport pris en charge par la SS	100% BR
Honoraires non conventionnés y compris maternité	160% BR
Chambre particulière y compris maternité	40€ / jour
Nuitée d'accompagnement (lit + repas du soir) (moins de 16 ans et plus de 70 ans)	20€ / jour
Soins courants (1)	
Consultation visite généraliste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	120% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR
Consultation visite spécialiste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	180% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	160% BR
Actes techniques médicaux / de spécialité	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	180% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	160% BR
Radiologie	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	180% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	160% BR
Analyses	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Appareillage	
Prothèses auditives (Prises en charge par la SS)	250% BR
Orthopédie et autres prothèses (Prises en charge par la SS)	150% BR
Pharmacie et médicaments	
Pharmacie remboursée à 65%	100% BR
Pharmacie remboursée à 30%	100% BR
Pharmacie remboursée à 15%	100% BR

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Dentaire	
Soins dentaires	125% BR
Inlay Onlay	200% BR
Prothèses dentaires (remboursées SS)	250% BR
Orthodontie (remboursée SS)	200% BR
Forfait implantologie limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	600 €
Optique 1 équipement tous les 2 ans (ramené à 1 an pour les mineurs et/ou si évolution de la vue) - en complément du remboursement de la Sécurité Sociale	
Monture	150 €
Verre simple (Type 1)	80 €
Verre complexe (Type 2)	160 €
Verre très complexe (Type 3)	300 €
Lentilles (remboursées SS) - remboursement minimum à 100% BR	Forfait annuel 250 € (minimum 100% BR)
Lentilles (non remboursées SS)	
Chirurgie réfractive par an et par bénéficiaire	300 €
Autres	
Médecine douce (ostéopathe, acupuncteur, podologue, étiope, chiropracteur, diététicien, psychomotricien, psychologue)	30 € / séance (limitée à 3 séances / an)
Cure thermique (remboursées SS)	100 €
Complément équipements post cancer post rayons/chimio	200 €
Prévention	
Tous les actes de prévention du contrat responsable pris en charge par la Sécurité Sociale	100% BR

(1) Pour les praticiens et honoraires, en secteur non conventionné, le remboursement se fera, sur le niveau de garanties des médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO et sur la base du tarif de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire du tarif d'autorité.

(2) Sans limitation de durée

OPTAM : Option Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Tarifaire Maîtrisée Chirurgie Obstétrique

L'OPTAM /OPTAM-CO a remplacé, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnée à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.

SS : Sécurité Sociale

BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.

Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.

Annexe III - Tableaux des garanties Base 3

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Hospitalisation (1)	
Honoraires - Actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	220% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	200% BR
Frais de séjour	110% BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique (2)	100% FR
Transport pris en charge par la SS	100% BR
Honoraires non conventionnés y compris maternité	200% BR
Chambre particulière y compris maternité	80€/ jour
Nuitée d'accompagnement (lit + repas du soir) (moins de 16 ans et plus de 70 ans)	30€ / jour
Soins courants (1)	
Consultation visite généraliste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	120% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	100% BR
Consultation visite spécialiste	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	220% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	200% BR
Actes techniques médicaux / de spécialité	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	220% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	200% BR
Radiologie	
Médecins OPTAM / OPTAM-CO	220% BR
Médecins non OPTAM / OPTAM-CO	200% BR
Analyses	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Appareillage	
Prothèses auditives (Prises en charge par la SS)	300% BR
Orthopédie et autres prothèses (Prises en charge par la SS)	200% BR
Pharmacie et médicaments	
Pharmacie remboursée à 65%	100% BR
Pharmacie remboursée à 30%	100% BR
Pharmacie remboursée à 15%	100% BR

Nature des frais	Remboursements (y compris le remboursement de la SS)
Dentaire	
Soins dentaires	125% BR
Inlay Onlay	250% BR
Prothèses dentaires (remboursées SS)	350% BR
Orthodontie (remboursée SS)	300% BR
Forfait implantologie limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	900 €
Optique 1 équipement tous les 2 ans (ramené à 1 an pour les mineurs et/ou si évolution de la vue) - en complément du remboursement de la Sécurité Sociale	
Monture	150 €
Verre simple (Type 1)	90 €
Verre complexe (Type 2)	170 €
Verre très complexe (Type 3)	350 €
Lentilles (remboursées SS) - remboursement minimum à 100% BR	Forfait annuel 300 € (minimum 100% BR)
Lentilles (non remboursées SS)	
Chirurgie réfractive par an et par bénéficiaire	600 €
Autres	
Médecine douce (ostéopathe, acupuncteur, podologue, étiope, chiropracteur, diététicien, psychomotricien, psychologue)	40 € / séance (limitée à 4 séances / an)
Cure thermique (remboursées SS)	150 €
Complément équipements post cancer post rayons/chimio	250 €
Prévention	
Tous les actes de prévention du contrat responsable pris en charge par la Sécurité Sociale	100% BR

(1) Pour les praticiens et honoraires, en secteur non conventionné, le remboursement se fera, sur le niveau de garanties des médecins non signataires OPTAM / OPTAM-CO et sur la base du tarif de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire du tarif d'autorité.

(2) Sans limitation de durée

OPTAM : Option Tarifaire Maîtrisé

OPTAM-CO : Option Tarifaire Maîtrisé Chirurgie Obstétrique

L'OPTAM /OPTAM-CO a remplacé, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnée à l'article L.871-1 du code de la Sécurité sociale.

SS : Sécurité Sociale

BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale

FR : Frais réels

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.

Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT N° 4 DU 10 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851198M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'accord du 15 décembre 2014 a été conclu à l'unanimité des organisations syndicales et patronales alors représentatives au niveau de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire.

Cet accord visait, à son article 7.2, un principe d'apérition du régime de prévoyance assuré par plusieurs organismes recommandés.

La durée de cette apérition était prévue pour 3 ans à compter du 1^{er} juillet 2015, date après laquelle ils avaient convenu de se réunir pour la période restant à courir de la clause de recommandation dudit régime.

C'est dans ce cadre et à l'issue d'une commission paritaire spécialement mandatée à cet effet que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications.

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

- les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale

en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Apéritition du régime

Conformément aux termes de l'article 7.2 de l'accord du 15 décembre 2014, les partenaires sociaux rappellent avoir acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apériteur choisi pour les 3 premières années de fonctionnement du régime.

À l'aune des bilans présentés sur les trois premiers exercices et de la position exprimée par les organismes assureurs recommandés du régime concerné, les partenaires sociaux se sont positionnés en décidant de renouveler leur confiance à l'organisme historiquement apériteur, Malakoff Médéric.

Cette apéritition prendra fin en même temps que la clause de recommandation visée à l'article 7.3 de l'accord du 15 décembre 2014.

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et n'a pas vocation à faire l'objet d'une extension.

Le présent avenant sera toutefois déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent avenant peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 10 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – **ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

ACCORD DU 5 JUILLET 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA CPPNI

NOR : ASET1851189M
IDCC : 1077

Entre :

FEDEPOM ;

FNA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation par accord du 11 juillet 2017, les partenaires sociaux, soucieux de garantir et de renforcer la qualité du dialogue social au sein de la branche, ont engagé des discussions sur l'opportunité de conclure un accord de méthode relatif à la négociation collective.

Après échanges, ils sont convenus, par le biais du présent accord, de préciser l'organisation et la méthode de négociation au sein de la CPPNI, dans l'objectif de fixer un cadre de négociation souple permettant un bon déroulement des débats.

Par ailleurs, après avoir réalisé un état des lieux de la négociation collective au sein de la branche, les partenaires sociaux ont identifié certains thèmes de négociation comme prioritaires.

Ils sont donc convenus, par le biais du présent accord, de fixer un calendrier des négociations à ouvrir dans les deux prochaines années suivant sa conclusion.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord détermine :

- l’organisation et la méthode de négociation collective au sein de la branche ;
- la périodicité des négociations obligatoires ;
- les thèmes de négociations identifiés comme prioritaires par les partenaires sociaux pour les années 2018 et 2019.

Article 2

Organisation des négociations au sein de la CPPNI

2.1. Nombre de réunions et périodicité des négociations obligatoires

Sauf circonstances exceptionnelles, la CPPNI se réunit six fois par an, à raison d’une réunion tous les 2 mois.

Conformément aux dispositions légales, au moins trois de ces réunions sont consacrées aux négociations obligatoires.

Pour ces négociations obligatoires, les partenaires sociaux décident de se référer aux dispositions supplétives prévues par le code du travail, qui prévoient l’engagement de négociations :

- au moins une fois par an sur les salaires ;
- au moins tous les 3 ans sur :
 - les mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
 - les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels ;
 - les mesures tendant à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- au moins tous les 5 ans sur :
 - le réexamen des accords prévoyance/santé ;
 - l’examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - l’institution d’un ou plusieurs plans d’épargne interentreprises ou plans d’épargne pour la retraite collectifs.

2.2. Domaines de négociation réservés à la branche

Les partenaires sociaux rappellent que pour les thèmes de négociation visés à l’article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions prévues par accord de branche prévalent sur les accords d’entreprise conclus sur les mêmes sujets.

Ces derniers ne peuvent s’appliquer que s’ils prévoient des garanties au moins équivalentes à celles prévues au niveau de la branche.

Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

2.3. Fixation du calendrier de négociation

Les partenaires sociaux conviennent de fixer l’agenda de négociation au mois d’octobre, et au plus tard au mois de décembre de chaque année.

À titre dérogatoire, un calendrier spécifique de négociation reprenant les thèmes prioritaires identifiés par les partenaires sociaux a été établi pour les années 2018 et 2019.

Il figure en annexe du présent accord.

La liste et l'ordre des thèmes mentionnés sont définis à titre indicatif.

Les partenaires sociaux conviennent que cet ordre et les thèmes pourront évoluer en cours d'année ou d'une année sur l'autre, de gré à gré entre les parties, sans qu'il soit nécessaire d'établir un avenant au présent accord, notamment si de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires devaient intervenir.

Par ailleurs, en complément de l'ouverture de négociations sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que sur les primes pour travaux dangereux ou insalubres d'ores et déjà prévue en 2019, les partenaires sociaux conviennent d'engager dans l'avenir des négociations sur :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés par le code du travail ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

Conformément aux dispositions légales, ils conviennent que, si des négociations devaient aboutir sur ces quatre thèmes, les accords de branche conclus prévaudront sur les accords d'entreprise prévoyant des dispositions différentes sur ces thèmes, sauf si ces derniers assurent des garanties au moins équivalentes.

Par ailleurs, il est convenu que, à chaque ouverture d'une nouvelle négociation, les partenaires sociaux fixeront un délai au terme duquel les débats seront considérés comme clos, sauf accord unanime pour proroger les discussions.

Il est également convenu que, en fonction du thème de négociation abordé, les partenaires sociaux pourront s'entendre sur la conclusion d'un accord de méthode préalable afin de déterminer les contours de la négociation.

2.4. Préparation des réunions

Les CPPNI se dérouleront sur 1 demi-journée, l'après-midi. Dans ce cas, des réunions de travail par collège de 1 demi-journée seront accolées aux réunions de négociation, le matin avant la CPPNI.

Toutefois, les partenaires sociaux conviennent que, pour certaines négociations, ou en fonction de l'importance de l'ordre du jour, les réunions de CPPNI pourront se dérouler sur 1 journée entière.

Dans cette hypothèse, il est admis que chaque collège pourra se réunir l'après-midi du jour précédant celui de la CPPNI.

Dans tous les cas, les frais afférents aux réunions de travail seront pris en charge sur justificatifs dans les mêmes conditions que les frais de participation aux CPPNI définies à l'article 5 de l'accord du 11 juillet 2017, que ces réunions se déroulent le même jour que la CPPNI ou le jour précédent.

Les partenaires sociaux conviennent que la partie demandant l'ouverture d'une négociation devra communiquer des propositions à l'autre partie entre deux réunions paritaires et au plus tard à la CPPNI suivante.

2.5. Déroulement des réunions

Sauf exception dans les conditions visées au 2.4 ci-dessus, les réunions de négociation se dérouleront sur 1 demi-journée, l'après-midi.

Elles se tiendront dans les locaux de la fédération du négoce agricole, ou tout autre lieu en cas d'indisponibilité de salles.

Il est convenu que le collège ayant demandé l'ouverture d'une négociation présente les éléments nécessaires à l'engagement des discussions.

À l'issue de chaque réunion, les partenaires sociaux conviennent de fixer l'ordre du jour de la réunion suivante.

Le compte rendu de chaque CPPNI est rédigé par le secrétariat de la branche et transmis par mail aux membres de la CPPNI.

Les partenaires sociaux devront communiquer leurs éventuelles observations sur ce compte rendu en amont de la réunion suivante.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans.

Article 4

Dispositif de suivi

Lors de la dernière CPPNI de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent d'échanger sur les adaptations éventuelles à apporter au présent accord.

Le calendrier de négociations figurant en annexe pourra notamment être adapté au regard de l'état d'avancement des négociations.

Article 5

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 6

Dépôt

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

CALENDRIER DE NÉGOCIATION PRÉVISIONNEL 2018-2019

2018	2019
Salaires	Salaires
Égalité professionnelle femmes-hommes	Réactualisation des accords relatifs à la formation professionnelle
Revalorisation du montant des indemnités de fin de carrière	Primes pour travaux dangereux ou insalubres
Contribution conventionnelle en matière de formation professionnelle	Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
Réactualisation des accords relatifs au temps de travail (contrat de travail intermittent, forfaits annuels en jours...)	Négociation sur les CDD/CDI de chantier

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)

AVENANT N° 20 DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1851177M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des mesures d'ores et déjà adoptées pour favoriser et garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et aux fins de clarifier les dispositions relatives à l'évolution des rémunérations des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, il est convenu ce qui suit :

Article unique

La convention collective nationale du 9 décembre 1993 est modifiée comme suit :

L'article 12.2 de l'annexe IV de la CCN du 9 décembre 1993 est désormais libellé comme suit :

« 12.2. Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

À cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise.

À l'issue de ce processus d'attribution des augmentations individuelles, les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison durant la période partant du début du congé de

maternité ou d'adoption jusqu'au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption. »

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale
IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**
(Personnel)

DÉLIBÉRATION N° 28 DU 1^{ER} JUIN 2018
RELATIF AUX MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'ANCIENNETÉ
(ART 5.4 ET 8.1 DE L'ANNEXE IV DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1851179M
IDCC : 1794

Entre :

AEGPIRC,

D'une part, et

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

IPRC CFE-CGC ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les modalités d'évolution de l'ancienneté sont fixées aux articles 5.4 et 8.1 de l'annexe IV à la CCN du 9 décembre 1993.

En application de ces textes :

- l'ancienneté acquise à la date de notification est reprise pour son montant ;
- s'y ajoute l'ancienneté à acquérir (1 % de la RMMG 1 A pendant 10, 15 ou 20 ans suivant le cas) ;
- l'ancienneté ainsi définie évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Il ressort de ces dispositions que la prime d'ancienneté dans la globalité de ses composantes, c'est-à-dire l'ancienneté reprise au 1^{er} janvier 2009 et l'ancienneté restant à acquérir, évolue en fonction du taux d'augmentation de la RMMG de la classe 1 niveau A.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS

AVENANT N° 3 DU 14 SEPTEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT
DU DIALOGUE SOCIAL, À LA PRÉVENTION DES CONFLITS
ET À LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC

NOR : ASET1851200M
IDCC : 1424

Entre :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

SNTU CFDT ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après 10 années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n°s 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rend indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux décident des règles suivantes.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 3.2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 3.2

Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

Détachement de salariés en qualité de “chargé du dialogue social de branche”

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de “chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs” dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de “chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs”.

Le nombre maximum de “chargés du dialogue social” dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des “chargés du dialogue social” ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances. Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de “chargé du dialogue social” ;
- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

À l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondant à une résidence habituelle.

Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour l'année considérée. Le conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique "transport urbain" à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;
- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;
- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

Frais de participation aux réunions paritaire de branche

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2 de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire
de la négociation collective et du dialogue social

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

À cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

À ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondant aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le secrétariat, la préparation et le suivi de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds
du dialogue social de branche

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;
- des frais de secrétariat ;
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;
- des frais de la structure associative ;
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des président, vice-président, trésorier et trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...) ;

- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non dépensées correspondant à l'exercice 2011, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Article 2

Modification de l'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 est modifié comme suit :

« Article 5

Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 de la présente annexe :
 - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
 - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
 - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
 - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3.3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019, selon la clé de répartition suivante :

ORGANISATION syndicale	CGT	SNTU CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :
 - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2 de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;
 - les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;
 - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3.2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 3

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2019.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2020.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

AVENANT N° 11 DU 30 JUILLET 2018
RELATIF AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI DES PERSONNELS DES ENTREPRISES
EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

NOR : ASET1851183M
IDCC : 16

Entre :
OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
CNM,
D'une part, et
FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole d'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques du 30 juin 2004, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 10 du 30 juin 2017, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ainsi que les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres des entreprises exerçant des activités de prestations logistiques sont revalorisés en deux étapes (1^{er} juillet 2018 et 1^{er} décembre 2018) conformément aux tableaux joints en annexe au présent avenant.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Le présent avenant entre en application dès signature dans le respect des dispositions de son article 1^{er}.

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS SPÉCIFIQUES D'EMPLOI DES PERSONNELS
DES ENTREPRISES EXERÇANT DES ACTIVITÉS DE PRESTATIONS LOGISTIQUES

Personnels ouvriers

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur/Emballer	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
	Manutentionnaire logistique	9,88	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
115 L	Préparateur de commandes	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
	Agent logistique	9,88	10,00	10,2000	10,4000	10,6000	10,8000
120 L	Contrôleur/flasheur	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,89	10,05	10,2510	10,4520	10,6530	10,8540
125 L	Cariste en prestation logistique(1)	9,91	10,11	10,3122	10,5144	10,7166	10,9188
138 L	Opérateur de ligne	9,93	10,17	10,3734	10,5768	10,7802	10,9836
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (Coefficient 115) et 2 ^e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur/Emballeur Manutentionnaire logistique	19 004,38 19 004,38	19 384,47 19 384,47	19 764,56 19 764,56	20 144,64 20 144,64	20 524,73 20 524,73
115 L	Préparateur de commandes Agent logistique	19 166,52 19 166,52	19 549,85 19 549,85	19 933,18 19 933,18	20 316,51 20 316,51	20 699,84 20 699,84
120 L	Contrôleur/flasheur Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 248,13 19 248,13	19 633,09 19 633,09	20 018,06 20 018,06	20 403,02 20 403,02	20 787,98 20 787,98
125 L	Cariste en prestation logistique(1)	19 378,29	19 765,86	20 153,42	20 540,99	20 928,55
138 L	Opérateur de ligne	19 457,33	19 846,48	20 235,62	20 624,77	21 013,92
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (Coefficient 115) et 2 ^e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} décembre 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur/Emballeur Manutentionnaire logistique	9,91 9,91	9,95 9,95	10,1490 10,1490	10,3480 10,3480	10,5470 10,5470	10,7460 10,7460
115 L	Préparateur de commandes Agent logistique	9,91 9,91	10,03 10,03	10,2306 10,2306	10,4312 10,4312	10,6318 10,6318	10,8324 10,8324
120 L	Contrôleur/flasheur Agent de maintenance d'entrepôt logistique	9,92 9,92	10,08 10,08	10,2816 10,2816	10,4832 10,4832	10,6848 10,6848	10,8864 10,8864

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
125 L	Cariste en prestation logistique(1)	9,94	10,14	10,3428	10,5456	10,7484	10,9512
138 L	Opérateur de ligne	9,96	10,20	10,4040	10,6080	10,8120	11,0160
Pour les caristes 1 ^{er} degré (Coefficient 115) et 2 ^e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.							

**Garanties annuelles de rémunération applicables
à compter du 1^{er} décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)**

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS	APRÈS 5 ANS	APRÈS 10 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Opérateur/Emballeur	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
	Manutentionnaire logistique	19 061,39	19 442,62	19 823,85	20 205,07	20 586,30
115 L	Préparateur de commandes	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
	Agent logistique	19 224,02	19 608,50	19 992,98	20 377,46	20 761,94
120 L	Contrôleur/flasheur	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
	Agent de maintenance d'entrepôt logistique	19 305,87	19 691,99	20 078,10	20 464,22	20 850,34
125 L	Cariste en prestation logistique(1)	19 436,43	19 825,16	20 213,89	20 602,62	20 991,34
138 L	Opérateur de ligne	19 515,70	19 906,01	20 296,33	20 686,64	21 076,96
(1) Pour les caristes 1 ^{er} degré (Coefficient 115) et 2 ^e degré (Coefficient 120), se reporter aux barèmes des rémunérations conventionnelles des ouvriers du TRM et des AAT.						

Personnels Employés

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	9,93	10,11	10,4133	10,7166	11,0199	11,3232	11,6265
120 L	Employé d'ordonnancement	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955
	Agent administratif logistique	9,98	10,17	10,4751	10,7802	11,0853	11,3904	11,6955

Garanties annuelles de rémunération applicables à compter du 1^{er} juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 344,09	19 924,41	20 504,74	21 085,06	21 665,38	22 245,70	
120 L	Employé d'ordonnancement	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25	
	Agent administratif logistique	19 457,61	20 041,34	20 625,07	21 208,79	21 792,52	22 376,25	

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} décembre 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 6 MOIS	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	,96	10,14	10,4442	10,7484	11,0526	11,3568	11,6610
120 L	Employé d'ordonnancement	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300
	Agent administratif logistique	10,01	10,20	10,5060	10,8120	11,1180	11,4240	11,7300

**Garanties annuelles de rémunération applicables
à compter du 1^{er} décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)**

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
110 L	Assistant inventaire	19 402,12	19 984,18	20 566,25	21 148,31	21 730,37	22 312,44
120 L	Employé d'ordonnancement	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39
	Agent administratif logistique	19 515,99	20 101,47	20 686,95	21 272,43	21 857,91	22 443,39

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} juillet 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,33	11,6699	12,0098	12,3497	12,6896	13,0295
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Gestionnaire de stocks	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
	Responsable ou superviseur de lignes	11,42	11,7626	12,1052	12,4478	12,7904	13,1330
165 L	Chef de quai logistique	11,84	12,1952	12,5504	12,9056	13,2608	13,6160
200 L	Chef d'exploitation logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
200 L	Responsable service client logistique	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840
	Responsable conditionnement à façon	14,16	14,5848	15,0096	15,4344	15,8592	16,2840

Garanties annuelles de rémunération applicables
à compter du 1^{er} juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 749,64	22 402,13	23 054,62	23 707,11	24 359,60	25 012,09
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Gestionnaire de stocks	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
	Responsable ou superviseur de lignes	21 886,02	22 542,60	23 199,18	23 855,76	24 512,34	25 168,92
165 L	Chef de quai logistique	22 726,90	23 408,71	24 090,51	24 772,32	25 454,13	26 135,94
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable service client logistique	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88
	Responsable conditionnement à façon	26 799,03	27 603,00	28 406,97	29 210,94	30 014,91	30 818,88

Taux horaires applicables à compter du 1^{er} décembre 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	11,36	11,7008	12,0416	12,3824	12,7232	13,0640
157,5 L	Chef d'équipe logistique	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Gestionnaire de stocks	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Correspondant du responsable management de la qualité	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
165 L	Responsable ou superviseur de lignes	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
	Chef de quai logistique	11,88	12,2364	12,5928	12,9492	13,3056	13,6620
	Chef d'exploitation logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
200 L	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable service client logistique	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300
	Responsable conditionnement à façon	14,20	14,6260	15,0520	15,4780	15,9040	16,3300

Garanties annuelles de rémunération applicables
à compter du 1^{er} décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS	APRÈS 6 ANS	APRÈS 9 ANS	APRÈS 12 ANS	APRÈS 15 ANS
150 L	Technicien de maintenance d'entrepôt logistique	21 814,89	22 469,34	23 123,78	23 778,23	24 432,68	25 087,12
157,5 L	Chef d'équipe logistique	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Gestionnaire de stocks	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Correspondant du responsable management de la qualité	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
	Responsable ou superviseur de lignes	21 951,68	22 610,23	23 268,78	23 927,33	24 585,88	25 244,43
165 L	Chef de quai logistique	22 795,08	23 478,93	24 162,78	24 846,64	25 530,49	26 214,34
200 L	Chef d'exploitation logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable maintenance d'entrepôt logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable service client logistique	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33
	Responsable conditionnement à façon	26 879,42	27 685,80	28 492,19	29 298,57	30 104,95	30 911,33

Personnels Ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties applicables
à compter du 1^{er} juillet 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	À L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100 L	Responsable management de la qualité	34 585,39	2 593,90	36 314,66	2 723,60	38 043,93	2 853,29	39 773,20	2 982,99
106,5 L	Chef de projet	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
	Responsable Sécurité	36 842,05	2 763,15	38 684,15	2 901,31	40 526,26	3 039,47	42 368,36	3 177,63
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
	Directeur méthode logistique	39 081,99	2 931,15	41 036,09	3 077,71	42 990,19	3 224,26	44 944,29	3 370,82
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
	Directeur de site logistique	40 870,62	3 065,30	42 914,15	3 218,56	44 957,68	3 371,83	47 001,21	3 525,09
132 L	Directeur de sites logistiques	45 671,15	3 425,34	47 954,71	3 596,60	50 238,27	3 767,87	52 521,82	3 939,14

Rémunérations annuelles garanties applicables
à compter du 1^{er} décembre 2018 (pour 151,67 heures mensuelles)

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	A L'EMBAUCHE		APRÈS 5 ANS		APRÈS 10 ANS		APRÈS 15 ANS	
		Rémunération annuelle garantie	Paie mensuelle minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuelle minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuelle minimum	Rémunération annuelle garantie	Paie mensuelle minimum
100 L	Responsable management de la qualité	34 689,15	2 601,69	36 423,61	2 731,77	38 158,07	2 861,85	39 892,52	2 991,94
106,5 L	Chef de projet	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
	Responsable Sécurité	36 952,58	2 771,44	38 800,21	2 910,02	40 647,84	3 048,59	42 495,47	3 187,16
113 L	Directeur d'exploitation logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
	Directeur méthode logistique	39 199,24	2 939,94	41 159,20	3 086,94	43 119,16	3 233,94	45 079,13	3 380,93
119 L	Directeur conditionnement à façon	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
	Directeur de site logistique	40 993,23	3 074,49	43 042,89	3 228,22	45 092,55	3 381,94	47 142,21	3 535,67
132 L	Directeur de sites logistiques	45 808,16	3 435,61	48 098,57	3 607,39	50 388,98	3 779,17	52 679,38	3 950,95

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 91 DU 14 SEPTEMBRE 2018

RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : ASET1851188M

IDCC : 240

Entre :

ANGTC PLE,

D'une part, et

CFTC ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conditions d'accès à la profession de greffier de tribunal de commerce ont été redéfinies par l'ordonnance n° 2016-57 du 29 janvier 2016 codifiée sous l'article L. 742-1 du code de commerce. Ainsi, pour accéder à la profession de greffier de tribunal de commerce, le candidat doit effectuer un stage dont les modalités sont fixées notamment par les dispositions de l'article R. 742-10 du même code.

Le présent avenant a pour objet de modifier la classification de la convention collective afin d'y intégrer le greffier stagiaire.

Article 1^{er}

Révision de la classification

L'article 27 est complété par un article 27.2 ainsi rédigé :

« Article 27.2

Le lauréat du concours d'accès à la profession de greffier de tribunal de commerce recruté par un greffe et effectuant son stage, quelle que soit la nature de son contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée dans le cadre des dispositions des articles L. 1242-3-2° et D. 1242-3 du code du travail ou qu'il soit à durée indéterminée est classé niveau III, échelon 1, coefficient 372. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2018.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 14 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111

Convention collective nationale
IDCC : 1938. – INDUSTRIES
DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

AVENANT DU 11 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION,
D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

NOR : ASET1851201M
IDCC : 1938

Entre :

FIA ;

CNADEV,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective des industries de la transformation des volailles prévoit des dispositions relatives à la commission nationale paritaire ainsi qu'à la commission d'interprétation et de conciliation.

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux décident la création de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) en lieu et place des deux commissions citées ci-dessus.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant sa signature, sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

L'article 79 de la convention collective est modifié comme indiqué ci-après :

Son titre devient :

« Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) ».

Les dispositions de l'article 79 sont remplacées par les dispositions suivantes :

I. – Composition de la CPPNIC

Cette commission est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant quatre représentants au plus de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente convention.

Chaque organisation syndicale communique à la CPPNIC, l'identité et, si possible, les coordonnées professionnelles des quatre personnes ayant vocation à la représenter ;

- un collège employeurs comprenant autant de représentants désignés par les organisations patronales représentatives.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position.

II. – Missions de la CPPNIC

a) La CPPNIC représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective dans l'attente ou, à défaut d'accord, collectif spécifique relatif à celui-ci.

b) Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation, la CPPNIC a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les entreprises par l'interprétation qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La CPPNIC se réunit et prend position dans les 3 mois de sa saisine.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

c) Quand la commission siège en commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Quand elle siège en commission de conciliation ou dans d'autres cas de prise de décision, un accord sur une position partagée paritairement entre la délégation patronale et la délégation salariale est nécessaire, chaque délégation se prononçant sur la position à adopter à la majorité des organisations qui la composent.

d) Le calendrier des réunions de négociation est fixé en fin d'année pour l'exercice suivant.

La commission paritaire se réunit au moins trois fois par an et autant que de besoin, en fonction des nécessités.

e) Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par la délégation patronale (coordonnées en article 5). Il transmet par mail l'ordre du jour, le projet de procès-verbal de la précédente réunion ainsi que les projets de textes figurant à l'ordre du jour, au minimum 10 jours avant la réunion de la commission paritaire.

III. – Participation aux réunions de la CPPNIC

a) Sous réserve que leur nombre soit limité à trois par organisation syndicale, les salariés bénéficieront d'une autorisation d'absence pour participer aux travaux de la commission.

Ils seront rémunérés par leur employeur comme s'ils avaient normalement travaillé.

b) Le temps de déplacement situé pendant l'horaire habituel de travail n'entraîne pas de réduction de salaire.

En outre, le temps de déplacement situé en dehors de l'horaire habituel de travail des salariés concernés et au-delà du temps de trajet habituel « domicile – lieu de travail », pour venir participer aux réunions de la CPPNIC et repartir, est indemnisé par une contrepartie égale à la moitié du salaire de base brut correspondant au temps de déplacement ainsi défini.

Le montant net de cette indemnité est versé aux salariés concernés par l'employeur après déduction des cotisations sociales applicables dans l'entreprise.

c) Les frais de déplacement des salariés ci-dessus, pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs, sont remboursés selon un barème défini en annexe du présent avenant.

d) Réunions préparatoires :

Les réunions préparatoires sont destinées à faciliter la concertation paritaire. Les participants prennent ensemble les mesures pour réaliser des contributions écrites sur les thématiques suivantes :

- examen et observations éventuelles écrites sur le compte rendu de la précédente commission paritaire ;
- rédaction de commentaires sur les propositions d'accords collectifs de branche et d'avenants à la convention collective ;
- propositions écrites sur des points à l'ordre du jour de la CPPNIC.

Celles-ci peuvent se dérouler par échange téléphonique ou par visioconférence. Elles peuvent être accolées ou non aux réunions paritaires définies ci-dessus.

Chaque participant en informe son employeur, si possible 30 jours à l'avance et au minimum 8 jours avant, sur présentation de l'invitation à la réunion en provenance de son organisation syndicale.

Les dispositions précisées ci-dessous (maintien de salaire et prise en charge des frais de déplacement) sont applicables également aux réunions dites préparatoires. Leur prise en charge est limitée à 6 demi-journées par an et par organisation syndicale.

Au cas par cas et selon les dossiers traités, les membres de la commission paritaire pourront décider de prendre en charge des réunions préparatoires supplémentaires.

Pour bénéficier des présentes dispositions, une feuille de présence, signée des participants, est remise à l'employeur.

IV. – Interprétation et conciliation

a) Rôle de la commission

La commission d'interprétation et de conciliation a pour rôle d'examiner les différents collectifs ou individuels constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective.

La commission de conciliation est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission.

b) Composition et fonctionnement

La commission d'interprétation et de conciliation est composée paritairement en nombre égal, d'un titulaire et d'un suppléant désigné par chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles de la branche.

Seuls les membres titulaires participent aux réunions de la commission.

Pour qu'une commission puisse valablement délibérer, il faut que soient présents, dans chaque collège, au moins deux membres titulaires (ou suppléant remplaçant un titulaire absent).

La présidence est assurée à tour de rôle par l'un puis l'autre collège :

Pour le collège salarié, la présidence sera assurée à tour de rôle suivant les sessions, l'ordre initial entre les différents syndicats signataires étant établi par tirages au sort successifs.

Les parties prenantes au litige peuvent être entendues séparément et contradictoirement.

La commission formule ensuite, d'un commun accord entre les deux collèges, une recommandation.

Dans chaque collège les propositions sont émises à une majorité égale au moins aux deux tiers des membres présents ou représentés.

Si la commission ne parvient pas à formuler un avis, il sera établi un procès-verbal motivé de non-conciliation signé par les partenaires.

c) Saisine. – Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat de la CPPNIC.

La lettre recommandée de saisine adressée au secrétariat doit exposer de façon détaillée et précise le différend.

Après avoir pris contact avec les membres titulaires, le président de la commission indique dans les plus brefs délais au secrétariat si le différend revêt un caractère de gravité et d'urgence.

Dans ce cas, le secrétariat fixe la date et le lieu de la réunion qui doit se dérouler au plus tard dans les 15 jours de la réception de la lettre recommandée de convocation.

À défaut de caractère d'urgence, le secrétariat, en liaison avec les partenaires, groupe les affaires et fixe au mieux les dates de réunion, de façon toutefois que l'examen de chaque différend intervienne au plus tard dans les 3 mois de la réception de la saisine de la commission au secrétariat.

Le secrétariat convoque nominativement les membres titulaires par mail ou par courrier. La convocation doit comporter la copie de la lettre de la partie demanderesse et de l'exposé succinct des circonstances du conflit.

d) Remplacement d'un membre titulaire

La présence aux réunions des membres titulaires est obligatoire.

Toutefois, en cas d'empêchement, un membre titulaire peut se faire représenter par son suppléant qui participe alors à la réunion ou à défaut, par un autre membre du même collège auquel il donne à cet effet pouvoir par écrit.

Dans le cas où un membre serait « partie prenante » à une affaire portée à l'ordre du jour de la réunion, il ne pourrait siéger à la commission pendant l'examen de ladite affaire.

Article 3

Autorisations d'absence

L'article 9 de la convention collective est modifié comme indiqué ci-après :

Autorisations d'absence

a) Afin d'assister aux assemblées statutaires ordinaires de son organisation syndicale, le salarié exerçant une fonction statutaire dans ladite organisation, ou son remplaçant aux assemblées en question, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation écrite nominative.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas de façon importante la marche de l'atelier ou du service auquel appartient l'intéressé. La réponse, qui sera motivée en cas de refus, lui sera donnée par écrit dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

b) Une autorisation d'absence est également accordée aux salariés participant à une réunion paritaire, au sein de la présente convention, décidée entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives.

Ces autorisations sont délivrées dans les limites définies à l'article 79 de la présente convention.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les difficultés que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

Article 4

Observatoire paritaire de la négociation collective

Il est destinataire des accords collectifs conclus par les entreprises qui doivent lui être transmis en application de la loi.

Un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNIC. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

Il sera également établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés. Ce bilan est effectué à partir d'une enquête sur la base, à la fois de source patronale et émanant des représentants des salariés signataires des accords concernés par ce bilan.

L'observatoire est composé de la même manière que la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II).

Compte tenu de son objet, il n'y a pas de disposition particulière à prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la CPPNIC (FIA, 184, rue de Vaugirard, 75015 Paris, mél : contact@fia.fr) est mandaté à cet effet.

Fait à Paris, le 11 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

BARÈME DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT

CCN des industries de la transformation des volailles

FRAIS	NORME	BASE DE REMBOURSEMENT	JUSTIFICATIFS À FOURNIR
Frais de transport			
	Le remboursement des frais de transport est dû lorsque la réunion a lieu en dehors de la commune ou de l'arrondissement du représentant syndical.		
Train	Remboursement du prix du billet SNCF aller et retour en 2 ^e classe.	Frais réels engagés.	Originaux justifiant l'ensemble des coûts à indemniser, dont les billets de train (éventuellement électroniques) avec indication du prix et de la date des trajets.
Transports en commun	Moyen de déplacement de proximité à privilégier (métro, RER, TER, train, autobus, tramway...).	Frais réels, sur la base des tarifs en vigueur au moment du déplacement. Remboursement du métro et du tramway au vu des tickets utilisés (pas de prise en charge des carnets de tickets).	Titres de transport. Les reçus de paiement par carte bancaire ne sont pas recevables.
Indemnités kilométriques	Les transports en commun sont privilégiés. Lorsqu'il n'existe aucun service régulier de transport en commun ou dans le cas particulier de déplacements qui ne pourraient être effectués dans des conditions comparables de commodité et d'efficacité, un véhicule est mis à disposition du salarié par son employeur. En cas d'impossibilité, le salarié utilise son véhicule personnel et perçoit une indemnité kilométrique égale au barème fiscal pour la puissance fiscale du véhicule, dans la limite du tarif SNCF aller-retour 2 ^e classe, à laquelle s'ajoutent les frais éventuels de parking et du péage autoroutier.	Le trajet aller-retour entre le domicile et la gare SNCF la plus proche est indemnisé par une indemnité kilométrique calculée selon le barème fiscal en fonction du nombre de kilomètres ; le trajet aller-retour entre le domicile et la gare TGV la plus proche peut être indemnisé de la même façon dès lors que cela permet un trajet plus court en temps pour rejoindre le lieu de la réunion paritaire et en revenir. Frais réels engagés, planificateur d'itinéraires défini par l'entreprise.	Le bénéficiaire est tenu de justifier de la puissance fiscale du véhicule utilisé par la production d'une copie de la carte grise : – à l'occasion de la 1 ^{re} demande de remboursement de l'année ; – à chaque changement de véhicule. Note de frais devant préciser le nombre de kilomètres parcourus.

FRAIS	NORME	BASE DE REMBOURSEMENT	JUSTIFICATIFS À FOURNIR
Péage et parking	L'autoroute ou la voie la plus rapide est à privilégier pour un trajet effectué avec un véhicule. Dans ce cadre, remboursement des frais de péage et de stationnement engagés. Ne sont pas pris en charge les frais d'abonnement de télépéage et de parking.		Tickets de péage et de stationnement, ou facture avec mention de la TVA. En cas de carte d'abonnement ou de crédit avec facturation mensuelle : – soit communication de la copie de la facture ; – soit production d'une attestation sur l'honneur accompagnée d'un justificatif de l'abonnement autorisé.
Avion	Le déplacement en avion est possible en accord avec l'employeur, si le coût du déplacement aller-retour, incluant le trajet domicile – aéroport – lieu de réunion, n'excède pas le coût d'un déplacement par le train en 2 ^e classe (trajet domicile – gare – lieu de la réunion aller-retour).	Frais réels engagés, dans la limite du coût d'un déplacement par le train en 2 ^e classe.	Titre de transport.
Frais de séjour			
Repas	Pour chaque déjeuner et dîner pris pendant le déplacement (y compris le dîner en cas de retour au domicile après 22 heures).	Frais réels engagés, plafonnés à : – Paris – Ile de France = 25 € ; – autres régions = 18 €.	Originaux de factures (notes de restaurant, tickets de caisse...).
Hébergement	Nuitée allouée pour les déplacements effectués entraînant un découché durant la totalité de la période comprise entre 23 heures et 5 heures.	Frais réels engagés plafonnés à : – 115 € par nuitée, petit déjeuner compris, pour l'Île-de-France (135 € petit déjeuner compris deux nuits par an, en période de salon Porte de Versailles) ; – 75 € par nuitée, petit déjeuner compris, pour les autres régions.	Original de la facture de l'hôtelier. Exclusion des frais de bar, de téléphone et de prestations annexes.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180500-001218

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
